

**KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH DARUSSALAM
PESISIR BARAT**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – tugas dan Memenuhi Syarat – syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Oleh

Ika Apriyana

NPM. 1511030154

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H/2019 M**

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH DARUSSALAM

PESISIR BARAT

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

OLEH

IKA APRIYANA

NPM : 1511030154



Pembimbing I : Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag

Pembimbing II : Dr. Yetri, M.Pd

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1440 H/2019 M

ABSTRAK

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH DARUSSALAM PESISIR BARAT

**Oleh:
IKA APRIYANA**

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang pemimpin dengan keterampilan dan kemampuan yang di miliki dapat mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut mau mengikuti kehendak dari pimpinan atau orang yang memberi perintah tersebut, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) organisasi yang telah di tentukan. Pemimpin adalah seseorang yang di beri kepercayaan sebagai ketua (kepala) dalam sistem di sebuah organisasi/lembaga pendidikan. Sedangkan Pemimpin dapat membangkitkan semangat para anggotanya dengan menggunakan motivasinya serta imajinasinya, menggerakkan semua komponen yang ada dalam organisasi, agar organisasi dapat berkembang. Penelitian ini berbicara tentang kepemimpinan kepala madrasah Tasanawiyah Darussalam Pesisir Barat. Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan kepala madrasah Tsanawiyah Darussalam Pesisir Barat.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang diperoleh di analisis dengan langkah-langkah analisis data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan uji keabsahan data di lakukan dengan ketekunan dan pengamatan dan triangulasi. Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kepemimpinan kepala madrasah yang ada di madrasah tsanawiyah pesisir barat sudah terlaksana dengan baik, hal ini di karenakan kemampuan kepala madrasah dalam berkomunikasi, kemampuan kepala madrasah dalam memberi motivasi, dan kemampuan kepala madrasah dalam mengambil keputusan sudah berjalan dengan baik. Dalam pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah sudah melaksanakan tugasnya dengan baik. Kepala madrasah mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi, memberi motivasi, dan mengambil keputusan yang baik dan lancar. Hal ini di lihat dari hasil wawancara dengan kepala madrasah, kepala TU dan tenaga pendidik dan hasil observasi yang di lakukan oleh peneliti menyebutkan bahwa indikator yang penulis gunakan sudah di laksanakan sehingga hal itu membuat kepemimpinan kepala madrasah menjadi efektif dan efisien. Dalam kegiatan penutup sudah terlaksanakan dengan baik. Kemampuan berkomunikasi, kemampuan memberi motivasi, kemampuan mengambil keputusan kepala madrasah sudah cukup baik dengan para dewan guru dan staf tata usaha, kemampun yang di lakukan sudah memenuhi indikator kepemimpinan kepala madrasah dari teori Indriyo G, dan Nyoman Sudita.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Madrasah



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarama – Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TSANAWIYAH

DARUSSALAM PESISIR BARAT

Nama : Ika Apriyana

NPM : 1511030154

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

**Untuk di munaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung**

Pembimbing I

**Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag
NIP. 196301241991031002**

Pembimbing II

**Dr. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001**

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam**

**Drs. H. Amirudin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001**



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

**Skripsi dengan judul “KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH
TSANAWIYAH DARUSSALAM PESISIR BARAT” disusun oleh, Ika
Apriyana, NPM: 1511030154, program studi Manajemen Pendidikan Islam,
telah di Ujikan dalam sidang munaqosyah di Fakultas Tarbiyah dan
Keguruan UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal : Jum’at/31 Mei 2019.**

TIM PENGUJI

Ketua : Drs. H. Amirudin, M.Pd.I (.....)

Sekretaris : Indarto, M. Sc (.....)

Penguji Utama : Dr. H. Agus Jatmiko, M.Pd (.....)

Penguji Pendamping I : Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag (.....)

Penguji Pendamping II : Dr. Yetri, M.Pd (.....)

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**



**Prof. Dr. Chairul Anwar, M.Pd
NIP. 195608101987031001**

MOTTO

وَنُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ عَلَى الَّذِينَ اسْتُضْعِفُوا فِي الْأَرْضِ وَنَجْعَلَهُمْ أَئِمَّةً وَنَجْعَلَهُمُ
الْوَارِثِينَ ﴿٥١﴾

“Dan kami hendak memberi karunia kepada orang-orang yang tertindas di bumi (mesir) itu, dan hendak menjadikan mereka pemimpin dan menjadikan mereka orang-orang yang mewarisi (bumi)”.¹

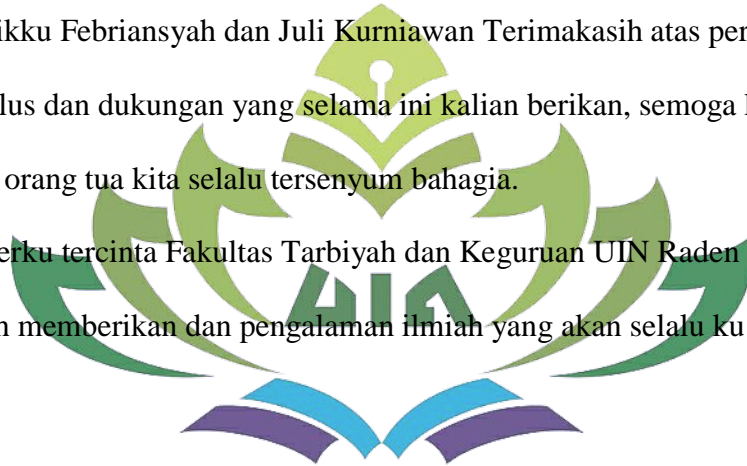


¹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (surabaya: Fajar Mulya), h. 385.

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur Alhamdulillah serta tulus ikhlas, penulis persembahkan karya ini kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta. Terimakasih banyak untuk Ayahanda terbaik sedunia Nur fu'adi dan ibunda yang juga ibunda terbaik sedunia Uli Yana yang terus melantunkan Do'a yang mengalir tulus dalam sujud panjangnya, terima kasih untuk cinta, kasih sayang, pengorbanan dukungan serta nasehat dan do'a yang tiada henti.
2. Adik –adikku Febriansyah dan Juli Kurniawan Terimakasih atas perhatian dan kasih sayang tulus dan dukungan yang selama ini kalian berikan, semoga kita semua bisa membuat orang tua kita selalu tersenyum bahagia.
3. Almamaterku tercinta Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan dan pengalaman ilmiah yang akan selalu ku kenang sepanjang masa.



RIWAYAT HIDUP

Penulis di lahirkan di Pardasuka Kab. Peisir Barat Kec. Ngaras pada tanggal 10 April 1996. Penulis adalah anak pertama dari tiga saudara dari pasangan Bapak Nur Fu'adi dan Ibu Uli Yana.

1. Sekolah Dasar Negeri 1 Sukarame selesai pada tahun 2009.
2. Sekolah Menengah Pertama SMP Negeri 1 Bengkuntat selesai pada tahun 2012.
3. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Ngambur selesai pada tahun 2015

Pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai Mahasiswi IAIN Raden Intan Lampung yang saat ini menjadi UIN Raden Intan Lampung Fakultas Tarbiyah dan jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Di mulai pada semester 1 tahun ajaran 2015-2016 sampai sekarang. Saat ini penulis sedang menyelesaikan tugas akhir untuk menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi di UIN Raden Intan Lampung.

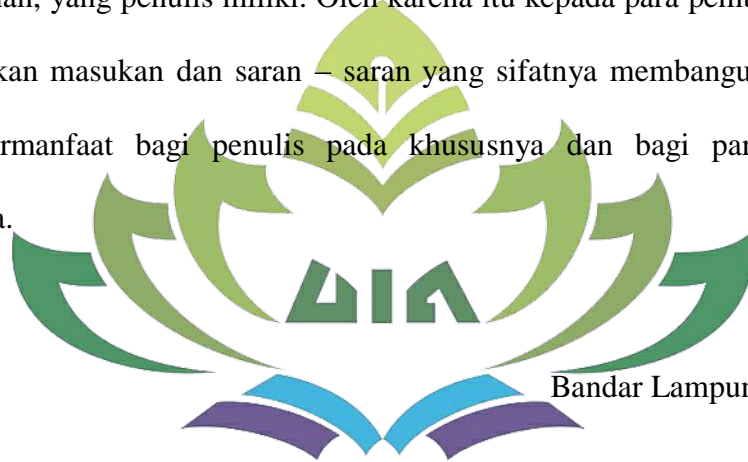
KATA PENGANTAR

Segala Puji Hanyalah bagi Allah SWT, yang senantiasa memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan Baginda Nabi Muhammad SAW. Proposal ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Program Sarjana UIN Raden Intan Lampung. Penyelesaian proposal ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu, penulis merasa perlu menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. Jamal Fakhri, M.Ag selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan proposal ini.
3. Ibu Dr. Yetri, M.Pd selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan proposal ini.
4. Bapak dan Ibu Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di UIN Raden Intan Lampung.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di UIN Raden Intan Lampung.
6. Karyawan dan karyawan yang telah membantu dalam pengadministrasian sehingga proses berjalan lancar.
7. Kepala Sekolah, Guru dan Staf TU serta siswa-siswi MTS Darussalam yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian.

8. Kepada sahabat – sahabat seperjuanganku (Yunnita, Zaqiyatunnisak, Elisa Septiyona, Afriza Yanti, Repi susanti, Tri Agustina, dan Siti Ulfatur Rohmah) yang selalu ada di saat penulis mulai lelah dan kurang semangat dalam mengerjakan skripsi.
9. Almamaterku UIN Raden Intan Lampung yang aku banggakan.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini mohon maaf jika namanya tidak di sebutkan satu persatu.

Semoga semua bantuan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis mendapat ridho dan sekaligus sebagai catatan amal ibadah dari Allah SWT. Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna karena masih terbatasnya ilmu, pemahaman, yang penulis miliki. Oleh karena itu kepada para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan saran – saran yang sifatnya membangun. Dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.



Bandar Lampung, Mei 2019

IKA APRIYANA
NPM. 1511030154



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL I	i
HALAMAN JUDUL II	ii
ABSTRAK	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	4
C. Latar Belakang Masalah.....	5
D. Fokus Penelitian dan Sub Fokus Penelitian	16
E. Rumusan Masalah	16
F. Tujuan Penelitian	16

G. Manfaat Penelitian	17
H. Metode Penelitian.....	18
1. Pengertian metode Penelitian	18
2. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	18
3. Sumber Data Penelitian.....	20
4. Prosedur Pengumpulan Data	21
5. Analisis Data	24
6. Uji Keabsahan Data.....	25
BAB II KAJIAN TEORI	28
A. Kepemimpinan	28
1. Pengertian Pemimpinan dan Kepemimpinan	28
2. Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	30
3. Tugas Kepala madrasah	36
4. Fungsi Kepala Madrasah.....	37
B. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Kemampuan Berkomunikasi, Memberi Motivasi, dan Mengambil Keputusan.....	38
1. Kemampuan Berkomunikasi	38
2. Kemampuan Memeberi Motivasi.....	40
3. Kemampuan Mengambil Keputusan.....	42
C. Tinjauan Pustaka	44

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....47

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	47
1. Sejarah Singkat MTs Darussalam Pesisir Barat.....	47
2. Profil MTs Darussalam Pesisir Barat.....	48
3. Visi dan Misi MTs Darussalam Pesisir Barat	49
4. Tujuan Madrasah.....	50
5. Program Madrasah	50
6. Keadaan Guru Madrasah.....	51
7. Keadaan Siswa Madrasah	52
8. Keadaan Sarana Prasarana	53
B. Deskripsi Data Penelitian.....	54
1. Kemampuan Berkomunikasi.....	55
2. Kemampuan Memberi Motivasi	57
3. Kemampuan Mengambil Keputusan.....	58

BAB IV ANALISIS PENELITIAN61

A. Temuan Penelitian.....	61
1. Kemampuan Kepala Madrasah dalam Berkomunikasi	61
2. Kemampuan Kepala Madrasah dalam Memberi Motivasi.....	62
3. Kemampuan Kepala Madrasah dalam Mengambil Keputusan	62

B. Pembahasan.....	63
1. Kemampuan Kepala Madrasah dalam Berkomunikasi	63
2. Kemampuan Kepala Madrasah dalam Memberi Motivasi.....	65
3. Kemampuan Kepala Madrasah dalam Mengambil Keputusan	69
BAB V PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Rekomendasi	79
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN.....	

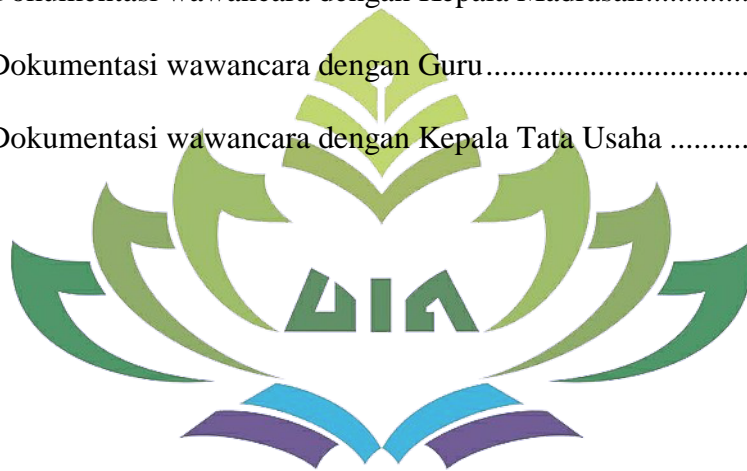


DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Nama-nama Sumber Data	83
2. Kisi-kisi Instrumen pengumpulan Data	84
3. Lembar Instrumen Wawancara Dengan Kepala Madrasah.....	85
4. Lembar Instrumen Wawancara Dengan Guru.....	86
5. Lembar Instrumen Wawancara Dengan Kepala Tata Usaha	87
6. Kerangka Pedoman Observasi	88
7. Kerangka Pedoman Wawancara	88
8. Lembar Data Prestasi Siswa.....	91
9. Dokumentasi Halaman Madrasah	92
10. Dokumentasi ruang Kelas	93
11. Dokumentasi struktur Organisasi.....	94
12. Dokumentasi Profil Sekolah	95
13. Dokumentasi Data Keadaan Siswa	96
14. Dokumentasi kegiatan Ekstrakurikuler Pramuka.....	97
15. Dokumentasi Kegiatan Kepala Madrasah di Waktu Rapat.....	98
16. Lembar SK Pembagian Tugas Guru	99
17. Lembar Daftar Pembagian Tugas Guru sebagai Wali Kelas	100

18. Lembar pembagian Tugas Guru dalam Proses Belajar Mengajar.....	101
19. Lembar pembagian Tugas Guru sebagai pembina Ekstrakurikuler	102
20. Lembar Daftar Hadir Kepala Madrasah dan Guru	103
21. Dokumentasi proses kegiatan Belajar Mengajar.....	104
22. Dokumentasi kepala Madrasah dalam Memberi motivasi Siswa di waktuUpacara.....	105
23. Dokumentasi wawancara dengan Kepala Madrasah.....	106
24. Dokumentasi wawancara dengan Guru.....	107
25. Dokumentasi wawancara dengan Kepala Tata Usaha	108



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Dalam sebuah karya ilmiah, judul merupakan cermin dari isi yang terkandung di dalamnya, dan judul skripsi yang penulis bahas adalah **“Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Pesisir Barat”**.

Sebelum membahas skripsi ini lebih lanjut, maka untuk mendapatkan kesatuan pengertian dan menghindari kesalahpahaman serta untuk membatasi ruang lingkup permasalahan, penulis perlu memberikan penegasan terhadap istilah – istilah yang terdapat pada judul sebagai berikut :

*Defining leadership is a recent academic activity, though the phenomenon of leadership has been ever present in human realitions.*¹

Mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan akademik, meskipun fenomena kepemimpinan telah pernah hadir dalam realita manusia.

kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang pemimpin dengan keterampilan dan kemampuan yang di miliki dapat mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut mau mengikuti kehendak dari pimpinan atau orang yang memberi perintah tersebut.

¹ Mathew R. Fairholm, *Defining Leadership* (the george washington University) thn 2002, P 1.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah sikap, gerak – gerak atau penampilan yang di pilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya.

Gaya yang di pakai oleh seorang pemimpin yang satu dengan yang lainnya berbeda tergantung situasi dan kondisi kepemimpinannya.²

Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional yang di beri tugas memimpin suatu lembaga sekolah yang menyelenggarakan proses belajar mengajar. Jadi yang di maksud dengan kepala sekolah adalah pemimpin/personil sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan sekolah dan berperan menjadikan sekolah yang di pimpinnya lebih baik lagi dan lebih berkualitas.

Peranan kepala sekolah sebagai pendidik, manajer, administrator, pemimpin, pencipta iklim kerja dan wirausahawan. Jadi yang di maksud dengan peran dalam proposal ini adalah bahwa kepala sekolah mempunyai peran, tugas dan tanggung jawab untuk menjadikan madrasah yang di pimpinnya lebih berkualitas, lebih berkembang dan tercapainya tujuan madrasah yang telah di tetapkan secara bersama – sama.

Pendidikan bermutu di hasilkan oleh pemimpin kepala madrasah bermutu, kepala madrasah bermutu adalah yang profesional. Kepala madrasah profesional adalah yang mampu mengelola dan mengembangkan madrasah secara komprehensif (menyeluruh), oleh karena itu kepala madrasah mempunyai peran sangat penting dan strategis

²Nur Mukti, Kepemimpinan, Kepemimpinan Visioner, Kepala Sekolah di iain “ *Jurnal Kependidikan*, Vol. 6 No. 1, 2018.

dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan madrasah. Kepala madrasah profesional dalam melaksanakan tugasnya penuh dengan strategi-strategi peningkatan mutu, sehingga dapat menghasilkan output dan outcome yang bermutu. Profesionalisme kepala madrasah akan menunjukkan mutu kinerja madrasah.

Ketercapaian tujuan lembaga pendidikan madrasah sangat bergantung dari kecakapan dan kebijakan kepemimpinan kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan. Kepala madrasah merupakan pejabat profesional dalam mengelola organisasi madrasah sekaligus bertugas mengatur dan mengelola semua sumber, organisasi dan bekerja sama dengan komite madrasah, masyarakat, lembaga-lembaga lain serta stakeholder yang ada. Kepemimpinan kepala madrasah dalam mengembangkan dan mengelola madrasah harus memahami kebutuhan madrasah yang di pimpinnya termasuk kebutuhan guru, murid dan warga madrasah.³

Berdasarkan pengertian istilah judul di atas, dapat di pahami bahwa yang di maksud dengan judul skripsi ini adalah suatu penelitian yang berupaya mengungkapkan kepemimpinan kepala Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pesisir Barat.

³Setyo Budi Santoso, Mulyoto, Samsi Haryanto, Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Madrasah “*Jurnal Teknologi Pendidikan*, Vol. 1 No. 2, 2013.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan yang mendasari dalam pemilihan judul “kepemimpinan kepala madrasah tsanawiyah darussalam pesisir barat” anantara lain :

1. Kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pemimpin lembaga pendidikan, selalu berhadapan dengan berbagai macam faktor yang mempengaruhinya.
2. Kepala sekolah selalu di hadapkan dengan berbagai tantangan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
3. Madrasah tsanawiyah merupakan lembaga pendidikan islam yang di kelola oleh tenaga profesional di bidang pendidikan.
4. Penulis sangat tertarik dengan judul ini karena memberi manfaat bagi penulis dan pihak – pihak lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka jelaslah bahwa persyaratan – persyaratan yang telah di uraikan tersebut merupakan faktor yang sangat erat hubunganya terhadap praktik atau pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan tugas sekolah atau madrasah, khususnya dalam rangka menunjang tercapainya tujuan pendidikan lembaga tersebut dan tujuan pendidikan nasional secara umum.

C. Latar Belakang Masalah

Masa depan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas pemimpinnya. Pendidikan merupakan penunjang utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan memiliki peran penting dalam pembentukan karakter pada pribadi seseorang. Sekolah sebagai organisasi, di dalamnya terdapat unsur – unsur yang masing – masing baik secara perseorangan maupun kelompok melakukan hubungan kerjasama untuk mencapai tujuan. Unsur – unsur yang dimaksud, tidak lain adalah sumber daya manusia yang terdiri dari kepala sekolah, guru – guru, staf, peserta didik atau siswa, dan orang tua siswa. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sekolah.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.⁴

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang melalui interaksi sosial, atau tindakan yang mempengaruhi kegiatan kelompok dalam usaha menyusun dan mencapai tujuan.⁵

⁴Irham Pahmi, *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 15

⁵Syarifuddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Ciputat Press, 2005), h.

Pemimpin dapat membangkitkan semangat para anggotanya dengan menggunakan motivasinya serta imajinasinya, menggerakkan semua komponen yang ada dalam organisasi, agar organisasi dapat berkembang.

Kepemimpinan , sampai saat ini di anggap sebagai faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. *Leadership is a relational process and involves connections with individuals.* Jadi dalam hal ini kepemimpinan dapat di maknai sebagai proses mempengaruhi orang lain dalam suatu komunitas yang di arahkan untuk tercapainya tujuan bersama. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan, apa, bagaimana, bila mana, dan dimana bila perintah itu di kerjakan agar keputusan dapat di laksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan kompetensi atau kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar dapat melaksanakan sesuatu yang di inginkan oleh pemimpin.

Kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran yang sangat besar dalam membangun hubungan antar individu dan pembentuk nilai organisasi yang di jadikan sebagai pondasi dasar bagi pencapaian tujuan organisasi. Pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi dapat di lihat sebagai efek kepemimpinan langsung dan tidak langsung.

Mengingat pentingnya pemimpin, dapat di ketahui bahwa fungsi utama pimpinan pada satuan pendidikan, seperti kepala madrasah adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru – guru dapat mengajar

dan murid – murid dapat belajar dengan baik. Dalam melaksanakan fungsinya, kepala madrasah memiliki tanggung jawab ganda yaitu melaksanakan administrasi madrasah sehingga tercipta situasi belajar mengajar yang baik dan melaksanakan supervisi sehingga kompetensi guru bertambah dan menjadi profesional.

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah memegang peranan yang penting dalam meletakkan pondasi pendidikan bagi lembaganya. Oleh karena itu, kepala madrasah harus membekali dirinya dengan jiwa kepemimpinan, inovasi, kompetensi, skill dan kreativitas yang tinggi agar lembaganya dapat berkembang dengan baik.

Dalam prakteknya di lapangan, Kepala madrasah menghadapi tanggung jawab yang berat, untuk itu ia harus memiliki persiapan memadai dalam melaksanakan pekerjaannya, khususnya dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik di lembaga yang di pimpinya, sehingga mampu menciptakan suasana pendidikan dan pembelajaran yang efektif dan efisien.⁶

Kepemimpinan pendidikan yang di perlukan saat ini adalah kepemimpinan yang di dasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki yang bersumber dari nilai – nilai budaya dan agama, serta mampu mengantisipasi perubahan – perubahan yang terjadi dalam dunia

⁶ Hasan Baharun, Kepemimpinan, Kompetensi Guru, Madrasah, “ *Jurnal Ilmu Tarbiyah*, Vol. 6 No. 1, januari 2017.

pendidikan khususnya dan umumnya atas kemajuan – kemajuan yang di raih di luar sistem sekolah.⁷

Pemimpin memiliki peran pengambilan keputusan yang sangat kuat dan perlu menjalankannya secara benar dan tepat sasaran, dengan peran ini dapat di pastikan perubahan dan perkembangan masa depan pendidikan menjadi jauh lebih baik.

Pemimpin adalah orang yang memimpin. Orang terpilih sebagai pemimpin. Ia terpilih sebagai pemimpin karena memiliki keunggulan kompetitif dan keunggulan komparatif di dalam kelompoknya. Pemimpin yang di angkat dengan surat keputusan dari pihak yang berwenang disebut pemimpin formal. Pemimpin yang tidak di angkat dengan surat keputusan atau di angkat oleh kelompok nonformal di sebut pemimpin nonformal.⁸

Setiap pemimpin harus memiliki jiwa dan sikap yang dapat memberi contoh – contoh dan teladan bagi bawahannya, tak terkecuali kepala sekolah yang memimpin suatu organisasi di lingkungan sekolah, setiap kepala sekolah harus mampu mejadi pendorong dan motivator kepada bawahannya, agar tercipta situasi dan kondisibelajar yang efektif. Kepala sekolah sangat di tuntutan untuk mempengaruhi guru agar melaksanakan tugas – tugasnya secara profesional.

Pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa di pisahkan, dalam artian bisa di kaji secara terpisah

⁷ Aan Komariah, Cepi Triatna, *Visioner Leader ship, Menuju Sekolah Efektif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008) h. 80.

⁸Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014) h. 307.

namun harus di lihat sebagai satu kesatuan seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang di miliki seorang pemimpin tidak bisa di peroleh dengan cepat dan segera namun sebuah proses yang terbentuk dari waktu kewaktu hingga akhirnya mengkristal dalam sebuah karakteristik dalam artian ada sebagian orang yang memiliki sifat kepemimpinan namun dengan usahanya yang gigih mampu membantu lahirnya penegasan sikap kepemimpinan pada dirinya tersebut.

Pemimpin harus menguasai cara –acara kepemimpinan, memiliki keterampilan memimpin supaya dapat bertindak sebagai seorang pemimpin yang baik. Untuk hal itu antara lain ia harus mengetahui bagaimana caranya menyusun rencana bersama, mengajak anggota berpartisipasi, memberi bantuan kepada anggota kelompok, memupuk “morale” dan “*working for the group*” dan mengembangkan “*working within the group*”, membagi dan menyerahkan tanggung jawab. Untuk memperoleh keterampilan di atas perlu pengalaman, dan karena itu pemimpin harus benar – benar banyak bergaul, bekerjasama dan berkomunikasi dengan orang yang di pimpinnya. Yang penting jangan hanya tau, tetapi harus dapat melaksanakan.⁹

Pekerjaan pemimpin pendidikan ialah menstimulir dan membimbing pertumbuhan guru –guru berkesinambungan sehingga mereka mampu menjalankan tugasnya dengan sebaik – baiknya sesuai

⁹Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Ade Rukman, *Manajemen Pendidikan* (Bandung : Alfabeta, 2011), h. 128

dengan perkembangan situasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, harus mampu mengelola sarana dan prasarana pendidikan, pelayanan khusus sekolah dan fasilitas – fasilitas pendidikan lainnya sedemikian rupa sehingga guru – guru dan murid – muridnya memperoleh kepuasan dalam melaksanakan tugasnya.

Seorang pemimpin harus mampu membubuhkan disiplin, terutama disiplin diri dalam kaitan ini pemimpin harus membantu pegawai mengembangkan pola dan meningkatkan standar perilakunya, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin. Disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, menanamkan kerjasama, serta menanamkan rasa hormat terhadap orang lain.

Ciri pemimpin pendidikan dan kepala sekolah yang demikian ini memerlukan sifat, ciri atau perangai tertentu yang menjamin keberhasilan pada setiap situasi. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat As Sajadah ayat 24 yaitu :

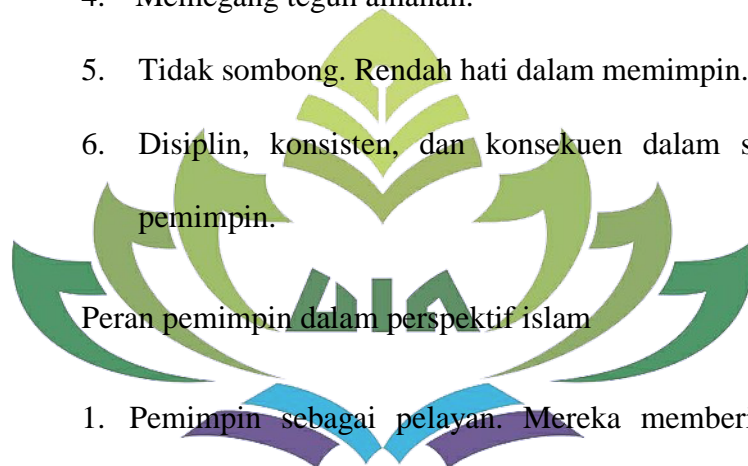
وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya: “Dan kami jadikan di antara mereka pemimpin – pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami ketika mereka sabar “(sabar dalam menegakkan kebenaran)”, dan adalah mereka meyakini ayat – ayat kami (Q.S. As Sajadah : 24).¹⁰

¹⁰Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Bekasi: Mulya Abadi, 1987).

Karakteristik pemimpin menurut islam

1. Setia. Pemimpin dan yang di pimpin terikat kesetian kepada Allah.
2. Terikat pada tujuan. Seorang pemimpin dalam melihat tujuan organisasi berdasarkan ruang lingkup tujuan islam yang lebih luas.
3. Menjunjung tinggi syariat dan akhlak islam.
4. Memegang teguh amanah.
5. Tidak sombong. Rendah hati dalam memimpin.
6. Disiplin, konsisten, dan konsekuen dalam segala tindakan pemimpin.



Peran pemimpin dalam perspektif islam

1. Pemimpin sebagai pelayan. Mereka memberikan pelayanan kepada pengikutnya untuk mencari kebahagiaan dan membimbing mereka ke arah yang lebih baik.
2. Pemimpin sebagai penjaga
Pemimpin sebagai pelindung/penjaga bagi pengikutnya. Mereka menjaga komunitas islam dari tirani dan penindasan.¹¹

¹¹Nurul Hidayah, *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, dalam meningkatkan mutu pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2016), h. 101 – 112.

Kepemimpinan kepala madrasah adalah kemampuan untuk mengetahui, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran, agar segenap kegiatan berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan indikator: 1) kemampuan Berkomunikasi, 2) kemampuan memberi motivasi, 3) kemampuan memimpin, 4) kemampuan mengambil keputusan.

Dalam banyak penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu, kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor utama terhadap keberhasilan sekolah. Kesadaran akan pentingnya kepemimpinan sebagai kunci keberhasilan sekolah/madrasah telah mendapat perhatian dari banyak peneliti.

Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pesisir Barat berdiri pada tahun 1999 dan didirikan oleh Kiyai Ngatoillah (Alm) pendidikan madrasah adalah lembaga pendidikan formal atau lembaga pendidikan jenjang sekolah menengah pertama yang berciri khas pendidikan agama sebagai tempat dimana peserta didik belajar untuk menempuh pendidikan yang berbasis agama, dimana penulis mengadakan penelitian mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pesisir Barat.

Sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai ciri khas islam, madrasah memegang peran penting dalam proses pembentukan kepribadian anak didik, karena melalui pendidikan madrasah ini para orang tua berharap agar anak-anaknya memiliki dua kemampuan sekaligus, tidak hanya pengetahuan umum (IPTEK) tetapi juga memiliki kepribadian dan komitmen yang tinggi terhadap agamanya (IMTAQ).

Di sisi lain, jika di lihat dari kesejahteraannya, madrasah memiliki akar budaya yang kuat di tengah-tengah masyarakat, sebab itu madrasah sudah menjadi milik masyarakat. Selain itu madrasah di pandang sebagai pendidikan nasional untuk melahirkan pendidikan yang di kelola masyarakat (*community based management*) maka madrasah dan termasuk juga pesantren merupakan model dari pendidikan tersebut.¹²

Kelebihan madrasah di bandingkan sekolah umum antara lain di kemukakan oleh hafidz abbas, yang menyatakan bahwa madrasah sebagai sekolah umum berciri khas agama islam mempunyai peran amat strategis dalam kerangka peningkatan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. hal tersebut dikarenakan indonesia sebagai negara ke empat berpenduduk terbesar di dunia yangmemiliki jumlah umat islam terbesar di dunia. Mereka ini memerlukan layanan pendidikan dan pengajaran yang berkualitas dan berciri khas islam.¹³

¹²Samsul Nizal, Muhammad Syaifudin, *isu-isu kontemporer pendidikan islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2010), h. 5-6.

¹³Hafid Abbas, "*Pengembangan IAIN dab STAIN dalam memasuki Abad 21: Sebuah Pemikiran Konseptual*", Lekmr, Seri VIII, 1998. H. 31."

Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pesisir Barat merupakan salah satu madrasah yang mengalami kemajuan yang pesat baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dari hasil pra survey yang di dapatkan oleh peneliti pada tanggal 14 Desember 2018, masalah yang di lihat di lapangan adalah madrasah ini sedang mengalami perkembangan sejak tahun 1999 dan selalu mengalami peningkatan dalam jumlah pendaftar peserta didik baru.¹⁴

Dengan melakukan wawancara langsung kepada kepala madrasah maupun guru. Sedangkan hasil wawancara yang lakukan peneliti dengan guru – guru di katakan bahwa kepala madrasah sudah menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahanya. Karena banyak kebijakan yang di lakukan oleh madrasah bukan berasal dari pemikiran serorang kepala madrasah selaku pemimpin, tetapi kebijakan tersebut di dasari oleh pemikiran guru selaku bawahanya. Selain itu kepala madrasah juga masih memperlakukan bawahanya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru satu dengan guru yang lainnya. Karena banyak dari tugas yang di berikan kepala madrasah kepada guru dipertimbangkan berdasarkan kemampuan yang di miliki oleh guru tersebut. Sehingga kepala madrasah menganggap bahwa tugas yang di berikan dapat di laksanakan oleh semua guru selaku bawahanya.

¹⁴ Observasi dan wawancara Awal dengan ibu Milawati ., selaku kepala TU Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pesisir Barat.

Dari keterangan yang di peroleh berdasarkan diatas dapat kita lihat bahwa kenyataan yang ada di lapangan yakni kepemimpinan kepala madrasah tsanawiyah darussalam pesisir barat, jika di lihat dari hasil pra survey maka dapat diketahui bahwa kriteria kepemimpinan sudah cukup baik.

Kepala madrasah sebagai pemimpin yang tertinggi berada pada organisasi madrasah hendaknya memiliki bekal kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam menjalankan lembaga yang di pimpinnya. Selain itu kepala madrasah juga harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi serta memotivasi bawahannya. Keberhasilan organisasi madrasah bukan hanya di tentukan oleh pemimpinnya saja tetapi juga dapat di dukung oleh pendayagunaan sumber daya manusia karena kelemahan yang di miliki dari seorang pemimpin (kepala madrasah) bisa jadi terdapat pada kelebihan yang di miliki oleh bawahannya (guru).

Oleh karena itu, kepala madrasah sebagai pemimpin suatu organisasi seharusnya dapat melihat kedepan kekurangan yang di butuhkan oleh bawahannya sehingga dapat meningkatkan prestasi serta kinerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai sesuai dengan aturan dan pengarahan.

D. Fokus Penelitian Dan Sub Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di bahas maka fokus penelitian ini adalah **Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pesisir Barat.**

Dan sub Fokus Penelitian :

1. Kemampuan Berkomunikasi
2. Kemampuan Memberi Motivasi
3. Kemampuan Mengambi Keputusan

E. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kemampuan Kepala Madrasaah dalam Berkomunikasi?
2. Bagaimana kemampuan Kepala Madrasah dalam Memberi Motivasi?
3. Bagaimana kemampuan Kepala Madrasah dalam mengambil Keputusan?

F. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui proses kemampuan kepala madrasah dalam berkomunikasi.
- b. Untuk mengetahui proses kemampuan kepala madrasah dalam memberi Motivasi.
- c. Untuk mengetahui proses kepemimpinan kepala madrasah dalam Mengambil Keputusan.

G. Manfaat penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini di harapkan dapat menambah khazanah keilmuan dan memperluas wacana serta dapat di jadikan wawasan ilmu pengetahuan dalam kaitanya dengan kepemimpinan visioner kepala sekolah.
2. Secara praktis
 1. Bagi guru, bagi guru madrasah Tsanawiyah agar dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan pembelajaran di madrasah. Sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.
 2. Bagi madrasah, sebagai bahan masukan bagi madrasah untuk meningkatkan kualitas madrasah, khususnya dalam kinerja guru madrasah tsanawiyah dengan menerapkan macam – macam kepemimpinan kepala madrasah.
 3. Bagi peneliti, memberikan pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti setelah melakukan penelitian ini. Serta sebagai bekal buat peneliti, untuk dapat menerapkan kepemimpinan kepala madrasah dalam kelompoknya saat sudah menjadi guru (kepala madrasah) nantinya sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

H. Metode Penelitian

1. Pengertian Metode Penelitian

Metode merupakan suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian, sedangkan penelitian adalah semua kegiatan pencarian, penyelidikan, dan percobaan secara ilmiah dalam suatu bidang tertentu, untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.¹⁵

Menurut Mardalis, Metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis, metode berarti suatu cara kerja yang sistematis. Metode disini diartikan sebagai suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian.¹⁶

Dengan demikian dapat dipahami bahwa metode penelitian adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian atau hal-hal baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.

2. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Penelitian kualitatif adalah pengeumpulan data pada suatu latar ilmiah, dengan menggunakan metode ilmiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara

¹⁵ S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta., 2004), h. 1.

¹⁶ Mardalis, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), h. 24.

alamiah.dalam penelitian kualitatif metode yang biasanya dimanfaatkan adalah wawancara, pengamatan dan pemanfaatan dokumen.¹⁷

Menurut Fuchan penelitian deskriptif adalah “penelitian yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang status suatu gejala saat penelitian dilakukan¹⁸. Dengan pendekatan deskriptif, analisis data yang diperoleh (berupa kata-kata, gambar atau perilaku), dan tidak dituangkan dalam bentuk bilangan atau angka statistik, melainkan dengan memberikan paparan atau penggambaran mengenai situasi atau kondisi yang diteliti dalam bentuk uraian naratif. Pemaparannya harus dilakukan secara objektif agar subjektivitas peneliti dalam membuat interpretasi dapat dihindarkan.

Jenis yang dipakai dalam mengumpulkan data adalah metode deskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pesisir Barat.

¹⁷ Moleong J. Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), h. 120.

¹⁸ Fuchan A, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), h. 447.

3. Sumber Data Penelitian

Yang dimaksud sumber data dalam penelitian ini, menurut Lofland yang dikutip oleh Moeleong, sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata atau tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.¹⁹ Adapun sumber data terdiri atas dua macam, yaitu :

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.²⁰ Dalam penelitian ini, sumber data primer yang diperoleh oleh peneliti adalah: hasil wawancara dengan beberapa guru di MTs Darussalam Pesisir Barat mengenai Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pesisir Barat.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen.²¹ Sumber data sekunder yang diperoleh peneliti adalah data yang diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data-data sekolah dan berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan, seperti dokumen-dokumen tentang kompetensi guru dan cara guru mengajar.

¹⁹Metodologi Penelitian Kualitatif , *Ibid*, h.157.

²⁰ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 137.

²¹ Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D, *Ibid*,h. 137.

4. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data kualitatif pada dasarnya bersifat tentatif karena penggunaannya ditentukan oleh konteks permasalahan dan gambaran data yang diperoleh.²² Dalam setiap proses pengumpulan data pasti ada teknik yang digunakan sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Dalam pengumpulan data tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Pesisir Barat. Maka untuk memperoleh data-data yang diinginkan peneliti serta data-data yang faktual dan akurat, Peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Metode Wawancara atau Interview

Teknik wawancara atau interview adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat dilakukan melalui media-media tertentu. Interview dapat dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

- 1) Interview tak terpimpin adalah proses wawancara dimana interview tidak sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian dengan orang yang di wawancarai.
- 2) Interview terpimpin adalah wawancara yang menggunakan paduan pokok-pokok masalah yang diteliti.

²² Ahmad Tanzeh dan Suyitno, *Dasar-Dasar Penelitian*, (Surabaya: Elkaif, 2006),h. 131.

- 3) interview bebas terpimpin adalah kombinasi antara interview tak terpimpin dan terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi, pewawancara harus pandai mengarahkan yang di wawanacarai apabila ternyata ia menyimpang.

Jenis interview yang digunakan oleh peneliti adalah interview bebas terpimpin yaitu interview dalam mengajukan pertanyaan yang disampaikan kepada responden dikemukakan secara bebas, tetapi isi pertanyaan yang diajukan tetap pedoman yang telah ditetapkan.²³

b. Observasi

Metode ini digunakan untuk melihat dan mengamati langsung keadaan dilapangan agar peneliti mendapatkan informasi sesuai gambaran yang lebih detail tentang permasalahan yang diteliti.²⁴

Metode observasi ada dua macam diantaranya:

- 1) Observasi partisipan yaitu peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai narasumber data penelitian
- 2) Observasi non-partisipan yaitu penelitiannya tidak ikut secara langsung dalam kegiatan atau proses yang sedang diamati.²⁵

²³ Sukandarrumidi, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Pers, 2012), h. 94-96.

²⁴ Khilmiyah, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta: Samodra Biru, 2016), h. 230.

Adapun jenis observasi yang penulis lakukan adalah observasi non-partisipan yaitu penulis tidak tinggal ditempat penelitian, akan tetapi penulis sesekali datang ketempat penelitian dan mencatat gejala-gejala yang ada hubungannya dengan permasalahan yang akan diteliti yang tidak diperoleh melalui metode pokok untuk mendapatkan data skunder guna mendukung data primer.

c. Dokumentasi

Cara atau teknik ini dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis sejumlah dokumen yang terkait dengan masalah penelitian. Dalam penelitiannya, peneliti harus menjelaskan dokumen apa yang di kumpulkan dan bagaimana cara mengumpulkan dokumen tersebut. Pengumpulan data yang melalui dokumen bisa menggunakan alat kamera (video shooting), atau dengan cara fotokopi.²⁶

Adapun metode ini digunakan penulis untuk memperoleh data-data tentang dokumentasi seperti: sejarah berdirinya MTs Darussalam Pesisir Barat, daftar guru, daftar peserta didik, diperoleh dari sumber tertulis yang berhubungan dengan penelitian yaitu yang terkait dengan Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pesisir Barat.

Adapun instrumen penelitian wawancara, observasi, dan dokumentasi pada penelitian ini di buat dan di validasi oleh tim ahli Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.

²⁵ Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D, Cet Ke-2-, *Ibid* ., h.227.

²⁶ Jusuf soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), h. 56-57.

5. Analisis Data

Analisis data adalah proses pengurutan data, mengorganisasikannya dalam suatu pola kategori dari satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja. Analisis dalam penelitian, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu, pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai.

Adapun langkah-langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisa data yaitu reduksi data, paparan/penyajian data dan penarikan kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian.

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pembinaan, pemusatan, perhatian, penabstraksian dan pentransformasian data kasar dari lapangan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan peneliti pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.²⁷

b. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar katagori, *flowchart* yang

²⁷ Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D, Cet Ke-2-, *Ibid*, h.247.

sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.²⁸

c. Verifikasi Data dan Menarik Kesimpulan

Verifikasi dan menarik kesimpulan merupakan bagian ketiga dari kegiatan analisis data. “kegiatan ini terutama dimaksudkan untuk memberikan makna terhadap hasil analisis, menjelaskan pola urutan, dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi yang diuraikan”. Jadi walaupun data telah disajikan dalam bahasa yang dapat dipahami, hal itu tidak berarti analisis data telah berakhir melainkan masih harus ditarik kesimpulan dan

verifikasi. Kesimpulan ditungkan dalam bentuk pernyataan singkat sebagai temuan penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan supaya mudah dipahami maknanya.²⁹

6. Uji Keabsahan Data (Triangulasi)

Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multi metode yang di lakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Triangulasi ialah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang di proleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data.

²⁸ Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D, *Ibid.*, h.249.

²⁹ Metodologi Penelitian Kualitatif, *Ibid.*, h.103.

1. Triangulasi dengan sumber

Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang di peroleh melalui waktu dan latar yang berbeda dalam penelitian kualitatif, langkah untuk mencapai kepercayaan itu adalah:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang di katakan orang di depan umum dengan apa yang di lakukan secara pribadi
- c. Membandingkan apa yang di lakukan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang di lakukannya sepanjang waktu
- d. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

2. Triangulasi dengan metode

- a. Pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data
- b. Pngecelan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama
- c. Triangulasi penyidik
Adalah dengan jalan memanfaatkan peneliti atau pengamatan lainnya untuk keperluan pengecekan kembali

derajat kepercayaan data. Cara lainya dalah membandingkan hasil pekerjaan seorang analisis dengan analisis lainya.

Dengan demikian pada peneliti ini, uji kredibilitas data hasil penelitian di laksanakan dengan triangulasi dengan sumber yaitu membandingkan data hasil pengamatan dan dokumentasi dengan data hasil wawancara melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Pemimpinan dan Kepemimpinan

Pemimpin adalah suatu peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu mampu memimpin. Istilah kepemimpinan pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan/ kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.¹

Pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa di kaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan. Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin tidak bisa diperoleh dengan cepat dan segera namun sebuah proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya mengkristal dalam sebuah karakteristik.²

¹Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam, Aplikasi dalam Organisasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 13.

²Irham Pahmi, *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 16.

Setiap organisasi apapun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seorang pemimpin tertinggi atau manajer tertinggi (*top manager*) yang harus menjalankan kegiatan kepemimpinan (*leadership*) ataupun manajemen bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan.³

Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting guna menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi.⁴

Kepemimpinan (*Leadership*) memiliki pengertian sebagai kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (*Leader*) tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya (*to lead*) sehingga bawahan dapat bergerak sesuai dengan yang diinginkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Bergeraknya orang-orang harus mengikuti jalur tujuan organisasi yang hendak dicapai dan bukan merupakan hal semu dari kepemimpinannya itu sendiri, karena bagaimana pemimpin itu adalah bagian dari anggota organisasi itu sendiri. Adapun pergerakan dalam pencapaian tujuan adalah legitimasi dari sebuah kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin, karena bukan hanya sebuah simbol atau kedudukan semata.⁵

³Riyuzen, *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam* (Bandar Lampung: Pusaka Media, 2016), h. 66.

⁴Manajemen Kepemimpinan Islam, Aplikasinya dalam Organisasi Penyelenggaraan Pendidikan, *Ibid.* (Bandung: Alfabeta, 2015), h.15.

⁵Minnah El Widdah, Asep Suryana, Kholid Musyaddad, *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Madrasah*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 45.

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

Hakikat kepemimpinan, didalam kelompok masyarakat selalu muncul seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan perilaku anggota masyarakat ke arah tujuan tertentu. Dengan demikian, pemimpin dianggap mewakili aspirasi masyarakat, pemimpin dapat memperjuangkan kepentingan anggota, dan pemimpin dapat mewujudkan harapan sebagian besar orang. Selain beberapa faktor yang mendasari lahirnya pemimpin, pada kenyataan pemimpin mempunyai kecerdasan dan wawasan yang lebih luas di bandingkan dengan rata – rata pengikutnya, sehingga wajar kehadiran pemimpin sangat di rindukan untuk mengatasi berbagai masalah yang di hadapi oleh anggota masyarakat.

Dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan yang di miliki oleh kepala sekolah untuk memberikan pengaruh kepada orang lain melalui interaksi individu dan kelompok sebagai wujud kerja sama dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan secara efektif dan efisien.

Hal – hal yang di maksud adalah :

1. Kemampuan kepala madrasah, berkaitan dengan kemampuan yang harus di miliki oleh kepala madrasah dalam menjalankan tugas – tugas kepemimpinannya.

2. Memengaruhi orang lain, upaya untuk memengaruhi orang lain sehingga dapat di ajak bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
3. Interaksi individu dan kelompok, kepala sekolah harus mampu membangun interaksi antar individu dan kelompok dalam organisasi dengan baik.
4. Kerjasama, merupakan aspek yang sangat penting dalam menjalankan organisasi sekolah.
5. Tujuan, tujuan harus di rumuskan dengan jelas dan operasional sesuai dengan visi sekolah/madrasah.
6. Efektif dan efisien, komponen ini berkaitan erat dengan keseluruhan program kegiatan yang telah di rumuskan oleh sekolah/madrasah, baik kurikuler maupun ekstrakurikuler harus bisa di jalankan secara efektif dan efisien sehingga tujuan bisa tercapai dan produktivitas kompetensi di sekolah/madrasah bisa di wujudkan dengan baik.⁶

Teori tentang kepemimpinan memang terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman, dan sampai saat ini terdapat empat *fase* pendekatan. *Pertama*, pendekatan berdasarkan sifat-sifat (*terkait*) keperibadian umum yang di miliki oleh seseorang pemimpin. *Kedua*, berdasarkan pendekatan tingkah laku pemimpin. *Ketiga*, berdasarkan

⁶Prim Masrokan Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah* (Jogjakarta : Ar- Ruzz Media, 2016), h. 236 – 239.

pendekatan situasional. *Keempat*, pendekatan kembali kepada sifat atau ciri pemimpin yang menjadi acuan bagi orang lain.

Pendekatan perilaku merupakan suatu pendekatan yang berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin. Sikap dan gaya kepemimpinan itu akan tampak ketika pemimpin itu memberi perintah, membagi tugas dan wewenangnya, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara memberi bimbingan dan pengawasan, cara membina disiplin kerja bawahan, cara memimpin rapat anggota, cara mengambil keputusan, dan lain sebagainya. Perilaku yang mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin dapat melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi, dan melibatkan para pengikut dalam pengambilan suatu keputusan.⁷

Kepemimpinan, kemampuan memimpin seorang kepala madrasah dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan bawahan.⁸

Kepemimpinan yaitu pemimpin yang ditunjuk, dipercayai dan dapat bertanggung jawab dalam mengelola sebuah instansi atau lembaga pendidikan yang bertujuan untuk memajukan atau mewujudkan suatu

⁷ Hasan Baharun, *Kepemimpinan, Kompetensi Guru, Madrasah*, h. 4.

⁸ Daryanto, *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran* (Yogyakarta: Gava Media, 2011), h. 127.

tujuan yang ingin di capai dan di bantu oleh staf maupun organisasi yang bersangkutan.

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan amat berat seolah – seolah kepemimpinan di paksa menghadapi berbagai macam faktor seperti : struktur atau tatanan, koalisi, kekuasaan, dan kondisi lingkungan organisasi. Sebaliknya kepemimpinan rasanya dapat dengan mudah menjadi satu alat penyelesaian yang luar biasa terhadap persoalan apa saja yang sedang menimpa suatu organisasi.

Kualitas kepemimpinan kepala sekolah di tentukan oleh kompetensi yang di miliki, keterampilan manajerial yang di kuasai, dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi sekolah terutama tingkat kematangan dan tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas pendidikan dan pembelajaran di sekolah.

Pemimpin mempunyai kekuatan untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini didasari oleh legitimasi secara formal atau non formal yang melekat pada diri pemimpin. Pemimpin lebih leluasa menciptakan kreasi dan inovasi untuk mengembangkan organisasi sekalipun tugas dan resiko yang di hadapi lebih berat di bandingkan bawahan, namun seringkali seorang pemimpin dapat mencapai kepuasan diri karena dapat mengaktualisasikan diri dalam kehidupan sosial kemasyarakatan.⁹

⁹ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dalam Organisasi Pembelajaran* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 24 .

Kepemimpinan adalah hal penting dalam organisasi. Sebagaimana dikatakan Rasulullah saw. “ apabila keluar tiga orang dalam suatu perjalanan, hendaknya salah seorang mereka itu di jadikan pemimpin (*idza kharaja tsalatsatun fi safarin, fal yumirru ahadahum*)” (Al-Hadis). Suatu organisasi memiliki kompleksitas, baik barang/jasa maupun ide, menghadapi berbagai perubahan yang senantiasa melingkupi setiap waktu, menghadapi berbagai karakteristik personil yang dapat mengembangkan. Hal ini yang menjadi alasan yang sangat penting bagi orang yang tampil mengarahkan, mengatur, mendamaikan, memberi penunjuk, menata, dan dapat menetapkan tujuan yang tepat saat anggota kehilangan arah atau kebingungan menetapkan arah dan tujuan.

Kepemimpinan pendidikan yang di perlukan saat ini adalah kepemimpinan yang di dasarkan pada jati diri bangsa yang hakiki yang bersumber dari nilai – nilai budaya dan agama, serta mampu mengatasi perubahan – perubahan yang terjadi di dalam dunia pendidikan khususnya dan umumnya atas kemajuan – kemajuan yang di raih di luar sistem sekolah.¹⁰

Kepemimpinan begitu kuat memengaruhi kinerja organisasi sehingga sangat rasional jika keterpurukan pendidikan salah satunya di sebabkan oleh kinerja kepemimpinan yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan juga tidak memiliki perencanaan strategi pendidikan yang adaptif terhadap perubahan.

¹⁰ Menuju Sekolah Efektif, *Ibid.* h. 80

Fungsi pemimpin adalah mempertinggi mutu dan mendukung para staf yang menjalankan roda mutu tersebut. Fungsi utama pemimpin adalah memiliki visi kepemimpinan yang jelas terhadap suatu institusi, memastikan kebutuhan pelanggan menjadi pusat kebijakan dan praktik institusi, mengarahkan perkembangan organisasi, berhati – hati dengan tidak menyalahkan orang lain, memimpin inovasi dalam institusi, mampu memastikan bahwa struktur organisasi secara jelas telah mendefinisikan tanggungjawab dan mampu mempersiapkan delegasi yang tepat, memiliki komitmen untuk menghilangkan rintangan, baik yang bersifat organisasional maupun kultural, membangun tim yang efektif, mengembangkan mekanisme yang tepat untuk mengawasi dan mengevaluasi kesuksesan.¹¹

Kepuasan lainnya adalah dapat berbuat lebih banyak untuk kepentingan orang lain/masyarakat. Seseorang yang mempunyai ambisi besar untuk menjadi pemimpin adalah orang yang senang menghadapi tantangan, karena dengan kemampuan pemimpinnya dapat mengadakan perubahan lebih cepat pada institusi atau masyarakat. Namun apabila pemimpin lebih banyak menggunakan kekuasaan formal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, maka sebenarnya pemimpin tersebut tidak mempunyai kemampuan seorang pemimpin dan hanya berlindung di balik aturan/formalisasi jabatan sehingga semakin

¹¹Edward Sallis, *Manajemen Mutu Pendidikan* (yogyakarta : Bangun tapan, 2012), h. 173 – 174.

pudar.maka tidak jarang usaha untuk mengganti pemimpin yang lebih baik semakin di rasakan oleh anggota organisasi.¹²

3. Tugas kepala madrasah

Tugas pokok dan fungsi kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan adalah:

1. Perencanaan sekolah dalam arti menetapkan arah sekolah sebagai lembaga pendidikan dengan cara merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaian.
2. Mengorganisasikan sekolah dalam arti membuat struktur organisasi (*stucturing*), menetapkan staff (*staffing*), dan menetapkan tugas dan fungsi masing-masing staff (*functionalizinng*).
3. Menggerakan staff dalam arti memotivasi staf melalui *internal marketing* dan memberi contoh *external marketing*.
4. Mengawasi dalam arti melakukan supervisi, mengendalikan, dan membimbing semua staf dan warga sekolah.
5. Megevaluasi proses dan hasil pendidikan untuk di jadikan dasar peningkatan dan pertumbuhan kualitas, serta melakukan *problem solving* baik secara analitis sistematis maupun

¹²Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dalam Organisasi Pembelajaran, *Ibid.* h. 24

pemecahan masalah secara kreatif, dan menghindarkan serta menanggulangi konflik.¹³

4. Fungsi kepala Madrasah

Fungsi kepemimpinan adalah sebagian dari tugas utama yang harus di laksanakan. Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang di lakukan atau kegunaan suatu hal. Fungsi utama kepemimpinan pendidikan adalah kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja antara lain :

- a. Pemimpin membantu terciptanya suasana persaudaraan, kerjasama dengan penuh rasa kebebasan.
- b. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisir diri.
- c. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja.
- d. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok.
- e. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

Fungsi kepala madrasah di lembaga pendidikan sangat erat hubungannya dengan penciptaan suasana kerja yang kondusif dalam pelaksanaan proses pembelajaran untuk mencapai hasil sesuai dengan yang di gariskan dalam tujuan yang akan di capai.¹⁴

Dari beberapa uraian di atas dapat di simpulkan bahwa fungsi utama kepemimpinan yaitu membantu kelompok dalam

¹³ Hasan Baharun, *Kepemimpinan, Kompetensi Guru, Madrasah*, h. 6.

¹⁴ Ramayulis, Mulyadi, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2017), h. 244.

menetapkan dan memutuskan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.¹⁵

B. Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Kemampuan Berkomunikasi, Memberi Motivasi, dan Mengambil Keputusan

1. Kemampuan Berkomunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Orang melakukan komunikasi disebut komunikator. Orang di ajak berkomunikasi di sebut komunikan. Orang yang mampu berkomunikasi secara efektif disebut komunikatif. Orang yang Komunikatif ialah orang yang mampu menyampaikan informasi atau pesan kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal sehingga orang lain dapat menerima informasi (pesan) sesuai dengan harapan si pemberi informasi (pesan). Sebaliknya, ia mampu menerima informasi atau pesan orang lain yang di sampaikan kepadanya, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.

¹⁵ Nur Mukti, *Kepemimpinan , Kepemimpinan Visioner,Kepala Sekolah*, h. 76.

Tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk:

- a. meningkatkan kemampuan menajerial dan hubungan sosial,
- b. menyampaikan dan atau menerima informasi
- c. menyampaikan dan menjawab pertanyaan
- d. mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan
- e. mengubah keadaan sosial
- f. saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, pengambilan keputusan, negosiasi, dan pelaporan.¹⁶

Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar. Karena dengan komunikasi yang baik dan lancar, tentu hal ini akan memudahkan bagi bawahannya guna menangkap apa yang di kehendaki oleh seorang pemimpin baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Jika seorang pemimpin dalam mentransfer informasi sulit di pahami dan di mengerti oleh para bawahannya, maka akan menimbulkan permasalahan. Sebab di satu sisi ingin program kerja dalam pencapaian tujuan sekolah tercapai, namun di sisi lain para guru atau bawahan merasa bingung atau kesulitan harus bekerja yang bagaimana sehingga mampu mencapai tujuan sekolah. Sehingga disini kemampuan untuk berkomunikasi bagi

¹⁶ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, h. 470-471

seorang pemimpin benar-benar memegang kursi peranan penting guna mempelancar dalam usaha pencapaia tujuan sekolah kaitannya dengan operasional sekolah.¹⁷

2. Kemampuan Memberi Motivasi

Motivasi adalah daya penggerak di dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar sehingga tujuan yang di kehendaki oleh subyek belajar itu tercapai.¹⁸

Proses motivasi di arahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan yang ingin direalisasikan dipandang sebagai kekuatan (*power*) yang menarik individu tercapainya tujuan sekaligus dapat mengurangi kebutuhan yang belum di penuhi.

Apabila seorang manajer harus meramalkan perilaku secara cukup teliti, ia perlu mengetahui sesuatu mengenai tujuan bawahnnyadan tindakan yang akan di ambil untuk yang mencapainya.¹⁹

¹⁷ Indriyo G, dan Nyoman Sudita, *Perilaku keorganisasian, Edisi Pertama*, (Yogyakarta: BPFE, 1997), h. 127

¹⁸ Haditiya Saputra, *Kemampuan, Berkomunikasi, Guru, Motivasi, Belajar, siswa* “jurnal Ilmu Komunikasi, 2013, h. 4

¹⁹ Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015), h. 127

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang di harapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer memahami sikap kerja pegawai masing-masing. Manajer dapat memotivasi pegawainya dengan cara berbeda-beda sesuai dengan pola masing-masing yang paling menonjol. Bawahan perlu di motivasi karena ada bawahan yang baru mau bekerja setelah dimotivasi atasannya. Motivasi yang timbul dari luar di sebut motivasi *Ekstrinsik*. Di pihak lain, ada pula bawahan yang bekerja atas motivasi diri sendiri. Motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri di sebut motivasi *instrinsik*. Motivasi instrinsik biasanya lebih bertahan lama dan efektif dibandingkan motivasi *Ekstrinsik*.

Jika seorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya, jika seorang sering gagal mewujudkan motivasinya, maka yang bersangkutan mungkin tetap ulet terus berusaha dan berdoa sampai motivasinya tercapai atau justru menjadi putus asa (frustasi).²⁰

²⁰ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, h. 274-275

3. Kemampuan mengambil keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di sekolah serta keputusan yang di ambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi guru untuk mengajar lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan kualitas pendidikan. Dengan demikian keputusan yang telah di ambil tersebut berlaku efektif dalam menanamkan rasa percaya diri bagi para guru dan stafnya.²¹

Pada sebuah sistem keorganisasian, terdapat beberapa klasifikasi pengambilan keputusan. Pemahaman terhadap kerangka kerja dan konsep pengambilan keputusan akan memberikan nilai guna dalam pembahasan yang lebih dalam.

Sistem pengambilan keputusan adalah suatu cara atau prosedur tertentu, ketika suatu keputusan di ambil oleh pembuatnya (biasanya manajer). Sistem pengambilan keputusan tersebut dapat dilakukan secara terbuka dan secara tertutup. Pertama sistem keputusan terbuka memandang suatu keputusan berada dalam lingkungan yang kompleks dan sebagian tidak di ketahui. Keputusan lebih banyak dipengaruhi oleh lingkungan dan pada suatu saat terjadi sebaliknya bahwa lingkungan lebih banyak di pengaruhi oleh keputusan. Manajer dalam mengambil keputusan tidak selamanya harus logis dan sepenuhnya rasional, tetapi hanya di tuntut untuk menunjukkan rasionalitas dalam

²¹Indriyo G, dan Nyoman Sudita, *Prilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama, h. 127

batas dikemukakan oleh latar belakang pandangan atas alternatif, kemampuan menangani suatu model keputusan, dan sebagainya.

Tujuan keputusan secara terbuka hampir sama dengan suatu tingkat aspirasi dalam arti bahwa ia dapat berusaha manakala manajer sebagai penagmbilan keputusan menerima bukti kesuksesan atau suatu kegagalan. Manajer sebagai pengambil keputusan terbuka memiliki asumsi dasar, yaitu:

- a. Tidak mengetahui seluruh alternatif dan keluarannya
- b. Melakukan pencarian secara terbatas untuk menentukan beberapa alternatif yang memuaskan
- c. Mengambil keputusan yang memuaskan tingkat aspirasinya.

Keputusan secara terbuka memiliki karakteristik yang dinamis atau suatu kronologi alternatif karena tingkat aspirasi berubah sehubungan dengan perbedaan antara keluaran dengan tingkat aspirasi.

Kedua, sistem keputusan tertutup menganggap bahwa suatu keputusan di pisah dari masukan yang tidak diketahui dari lingkungan. Pada sisitem keputusan tertutup, manajer sebagai pengambil keputusan diasumsikan:

- a. Mengetahui seluruh perangkat alternatif dan keluaranya

- b. Memiliki metode yang memungkinkan baginya untuk menentukan kronologi kepentingan seluruh alternatif sesuai dengan urgensinya
- c. Menentukan alternatif yang di pandang paling menguntungkan.

Keputusan tertutup jelas menganggap individu rasioanal yang secara logis menguji seluruh alternatif, memberikan urutan berdasarkan urgensi keluaranya, dan menentukan alternatif yang paling menguntungkan. Model kuantitatif pengambilan keputusan biasanya adalah model sistem keputusan tertutup.²²

C. Tinjauan Pustaka

Hasil penelitian relevan sebelumnya yang sesuai dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang di lakukan Fitri Yanti (2016) Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Di MTs Miftahul Ulum Kabupaten Lampung Barat. Berdasarkan hasil penelitian dan pemahaman dan pembahasan, maka dapat di simpulkan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu kepala madrasah mengunjungi guru kelas, membimbing dan meneliti

²² Sisiwanto, *Pengantar Manajemen*, h. 180-181

perangkat pembelajaran, memberikan contoh tentang kedisiplinan waktu, memberikan contoh teladan yang baik, mengawasi penggunaan waktu mengajar, menegur dan mengingatkan guru yang kurang disiplin, mengadakan pertemuan untuk memberikan informasi tentang pendidikan dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan.²³

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ressa Pratiwi Wulandari (2018) tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung. Dari hasil penelitian yang terealisasi bahwa kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung secara keseluruhan baik itu wawancara maupun observasi dan dokumentasi dengan demikian penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis namun demikian, dalam pelaksanaannya masih belum terlaksana dengan baik. Pelaksanaan kepemimpinan demokratis Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung yaitu kepala madrasah membentuk tim strategi untuk menentukan strategi yang akan digunakan dalam mencapai sasaran. Pendekatan integralistik dalam menjalankan kepemimpinan yaitu pendekatan kekeluargaan dan demokratis dalam kepemimpinannya pada seluruh warga sekolah.²⁴

²³Fitri Yanti, Skripsi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru Di MTs Miftahul Ulum Kabupaten Lampung Barat*, (Bandar Lampung: Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung, 2016) di kutip tanggal 14 Januari 2019

²⁴Ressa Pratiwi Wulandari, Skripsi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung*, (Bandar Lampung: Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung, 2018) di kutip 14 Januari 2019

3. Penelitian yang dilakukan oleh Fitri Dini Mulyani (2018) tentang Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MAN 2 Bandar Lampung. Hasil penelitian Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 2 Bandar Lampung, di peroleh kesimpulan sebagai berikut:

Dalam melakukan pengawasan kepala sekolah melakukannya dengan pengawasan ke kelas-kelas saat kegiatan belajar berlangsung. Pengawasan dilakukan kepada semua guru untuk menilai kinerja guru. Kepala sekolah juga sudah memberikan motivasi dengan baik, motivasi diberikan secara pribadi maupun saat rapat kepada guru-guru untuk memberikan semangat pada guru.²⁵

Maka sesuai dengan penelitian yang relevan tersebut peneliti mencoba melakukan penelitian yang berbeda dengan menggunakan indikator kepemimpinan dan kompetensi kepala madrasah.

²⁵Fitri Dini Mulyani, Skripsi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MAN 2 Bandar Lampung*, (Bandar Lampung: Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung, 2018) di kutip 14 Januari 2019

BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Mts Darussalam Pesisir Barat

Mts Darussalam Pesisir Barat didirikan pada tahun 1999, berlokasi di Jl. Suka Banjar Kel. Siring Balak Kec. Ngambur Kab. Pesisir Barat. Pada mulanya Mts Darussalam Pesisir Barat ini didirikan sebagai upaya untuk menyediakan wadah pendidikan formal yang berbasis Agama Islam di sekitar wilayah kelurahan Siring Balak kecamatan Ngambur, dengan mengkondisikan fasilitas gedung Mts Darussalam Pesisir Barat, dan seluruh siswanya masuk pagi.

Tahun demi tahun Mts Darussalam Pesisir Barat, selalu mengalami perkembangan/kemajuan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Seiring dengan perkembangan tersebut, pada tahun 2008 Mts Darussalam Pesisir Barat ini, di relokasikan, atas prakarsa yayasan dan simpatisan serta segenap stakeholder Mts Darussalam di sebidang tanah dengan luas Tanah : 1800 dengan beralamatkan : Siring Balak No: 1 RT: 02, RW: 01 Kelurahan Suka Banjar Kec. Ngambur Kab. Pesisir Barat.

Adapun gambaran singkat masa kepemimpinan Kepala Madrasah mulai sejak berdirinya MTS Darussalam sampai dengan sekarang adalah:

1. Pada tahun 2004 Kepala Madrasah Tsanawiyah Darussalam (MTS) Pesisir Barat di Jabat oleh Bpk. Ahmad Mubin dan menjabat sampai dengan tahun 2010.
2. Pada tahun 2010 Bpk. Slamet, S.Pd, MM menjabat sebagai Kepala MTS Darussalam Pesisir Barat hingga tahun 2016.
3. Pada tahun Februari 2016 kepala MTS Darussalam di jabat oleh Bpk. Ahmad AFif, S.E sampai dengan tahun 2017.
4. Pada tahun Januari 2018 kepala MTS Darussalam di jbat oleh Bpk. Ahmad Ashari sampai dengan sekarang 2019.

2. Profil MTS Darussalam Pesisir Barat

Nama Madrasah : MTS Darusslam Siring Balak

Nama Pendiri Madrasah : Kyai Ngatoillloh

Provinsi : Lampung

Alamat : Dusun Siring Balak Pekon Suka Banjar

Akreditasi : B

Kecamatan : Ngambur

Kabupaten : Pesisir Barat

Status Sekolah : Swasta/Yayasan

Nama Kepala Madrasah : Ahmad Ashari, S.Pd

Jumlah Murid : 223

Jumlah Rombel : 6 Rombel

Jumlah Guru : 17 Guru

3. Visi dan Misi MTS Darussalam Pesisir Barat

a. Visi

“Mencerdaskan Peserta Didik Melalui Prestasi Berdasarkan Imtaq dan Iptek”.

b. Misi

1. Terwujudnya siswa yang bertaqwa kepada Allah yang maha Esa
2. Menciptakan siswa Menengah Tsanawiyah yang terampil, cerdas dan bersifat akhlakul karimah
3. Serta meningkatkan Ilmu pengetahuan di bidang Agama dan Umum.
4. Menumbuh Kembangkan semangat kegiatan untuk meningkatkan akhlak mulia
5. Meningkatkan kinerja warga sekolah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing komponen sekolah
6. Meningkatkan kualitas KBM untuk mencapai prestasi yang optimal
7. Membina hubungan kekeluargaan yang harmonis antar warga sekolah
8. Melaksanakan segala ketentuan yang mengatur operasi sekolah baik tata tertib kepegawaian maupun kesisiwaaan.

4. Tujuan Madrasah

- a. Mengembangkan budaya sekolah yang religius melalui kegiatan keagamaan
- b. Menghargai keberagaman budaya, suku, ras, dan tingkat sosial ekonomi dalam nasional.
- c. Semua kelas melaksanakan pendekatan pembelajaran aktif pada semua mata pelajaran.
- d. Mengembangkan berbagai wawasan dalam bidang ilmu penibpengetahuan maupun dalam bidang keagamaan.
- e. Menunjukkan kemampuan belajar secara mandiri sesuai potensi yang di miliknya.
- f. Menghargai karya seni dan budaya nasional

5. Program Madrasah

1. Penambahan Peserta didik
2. Penambahan jumlah siswa penerima bantuan yang kurang mampu secara ekonomi
3. Pendataan anak usia 7-15 tahun yang terdapat di desa siring balak
4. Bantuan terhadap siswa yang kurang siap dalam pembelajaran
5. Pembuatan silabus dan rencana pembelajaran
6. Peningkatan wawasan kepala madrasah
7. Pelatihan guru untuk menguasai materi pembelajaran

6. Keadaan Guru Madrasah

Data Jumlah Tenaga Pengajar, Guru, dan TU

No	Nama	GURU		Mata Pelajaran	Tugas
		PNS	HONORER		
1.	Ariba Rosyidi		✓	BPI	Pengasuh Ponpes
2.	Ahmad Ashari, S.Pd		✓	Bahasa Inggris	Kepala Madrasah
3.	Ahmad Afif, SE		✓	Penjas	Waka Kesiswaan
4.	Hakim		✓	Fiqih	Guru
5.	Ruhaini		✓	Bahasa Arab Qurdis	Guru
6.	M.Danial, S.Pd		✓	Bahasa Indonesia	Guru
7.	Masnur Rohim		✓	Pkn	Waka Kurikulum
8.	Nurjanah, SE		✓	Matematika	Wali Kelas
9.	Saiful Hadi, S.Pd. I		✓	Aqidah Akhlak	Guru
10.	Fitriansyah, S.Pd. I		✓	IPS Terpadu	Wali kelas
11.	Purwanti		✓	Seni Budaya	Guru
12.	M. Nazarudin, S.Pd		✓	IPA	Guru
13.	Eva Puspita Sari		✓	Bahasa Inggris	Wali Kelas
14.	Lailatul Fauziah, S.Pd.I		✓	SKI	Guru
15.	Hayatin Nufus, S.Pd		✓	IPA	Wali Kelas
16.	Mujiran Amd.AK		✓	IPA Terpadu	Guru
17.	Milawati		✓		Kepala Tata Usaha

7. Data Jumlah Peserta Didik Tahun Pelajaran 2018/2019

No	Kelas	Peserta Didik			Wali Kelas
		Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	
1.	VII A	15	18	33	Purwanti, S.Pd
2.	VII B	20	17	37	M. Nazarudin, S.Pd
Jumlah		35	35	70	
1.	VIII A	13	25	38	Hayatin Nupus, S.Pd
2.	VIII B	21	19	40	Fitriansyah, S.Pd, I
Jumlah		34	44	78	
1.	IX A	18	13	31	Eva Puspita Sari
2.	IX B	17	16	33	Nur Janah, S.E
Jumlah		35	29	64	

8. Keadaan Bangunan dan Sarana Prasarana

- | | |
|------------------|---|
| 1. Luas Tanah | : $100 \times 100 = 10.000 \text{ m}^2$ |
| 2. Luas Bangunan | : 1000 m^2 |

A. Gedung

- | | |
|-------------------------|----------------|
| 1. Ruang Kepala Sekolah | : 1 Ruang |
| 2. Ruang Guru | : 1 Ruang |
| 3. Ruang TU | : 1 Ruang |
| 4. Ruang Belajar Siswa | : 6 Ruang |
| 5. Ruang Perpustakaan | : - Ruang |
| 6. Ruang Laboratorium | : - Ruang |
| 7. Ruang Keterampilan | : - Ruang |
| 8. Ruang Aula | : - Ruang |
| 9. Ruang BP | : - Ruang |
| 10. Ruang OSIS | : 1 Ruang |
| 11. Masjid | : 1 Unit |
| 12. Gudang | : - Ruang |
| 13. Perumahan Guru | : - Ruang |
| 14. WC | : 2 Ruang |
| 15. Listrik | : 1 Unit Jense |

B. Meubeler

- | | |
|------------------|------------|
| 16. Meja | : 110 unit |
| 17. Kursi | : 210 unit |
| 18. Almari | : 2 unit |
| 19. Papantulis | : 6 unit |
| 20. Kotak sampah | : 6 unit |

- | | |
|-------------------|----------|
| 21. Komputer | : 1 unit |
| 22. Mesin Tik | : 1 |
| 23. Stensil | : - |
| 24. Brankas | : - |
| 25. Kalkulator | : 1 unit |
| 26. LCD Proyektor | : 1 Unit |
| 27. Printer | : 1 Unit |

B. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dengan wawancara langsung dengan kepala madrasah maupun guru. sedangkan hasil wawancara yang di lakukan peneliti dengan guru-guru di katakan bahwa kepala madrasah sudah menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya.

Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pesisir Barat merupakan salah satu madrasah yang mengalami kemajuan yang pesat baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dari hasil pra survey yang di dapatkan oleh peneliti pada tanggal 14 Desember 2018, masalah yang di lihat di lapangan adalah madrasah ini sedang mengalami perkembangan sejak tahun 1999 dan selalu mengalami peningkatan dalam jumlah pendaftar peserta didik baru.

Dari keterangan diatas dapat kita lihat bahwa kenyataan yang ada di lapangan yakni kepemimpinan kepala madrasah Tsanawiyah darussalam pesisir barat, jika di lihat dari hasil pra survey maka dapat diketahui bahwa kriteria kepemimpinan sudah cukup baik.

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas itulah peneliti melakukan wawancara lanjut keterkait kepemimpinan kepala madrasah meliputi: kemampuan berkomunikasi, kemampuan memberi motivasi, kemampuan memimpin, kemampuan mengambil keputusan.

1. Kemampuan berkomunikasi

Ada beberapa responden yang menjadi subjek penelitian untuk di wawancarai terkaitan kemmapuan berkomunikasi kepala madrasah Tsanawiyah Darussalam Pesisir Barat yaitu: kepala madrasah, dan guru dalam wawancara yaitu Bapak Ahmad Ashari, S.Pd Bapak Ahmad Afif S.E. dan Ibu Milawati.

Setiap pemimpin mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar.

Berdasarkan hasil wawancara di proleh data bahwa kemampuan berkumunikasi kepemimpinan kepala madrasah mengenai madrasah yang di pimpinnya yaitu kemampuan berkomunikasi yang di lakukan kepala madrasah adalah berkomunikasi secara kekeluargaan karena dalam satu naungan yayasan yang sama. Sebagaimana keterangan di bawah ini:

“Berkomunikasi secara kekeluargaan karena dalam satu naungan yayasan yang sama. Berkomunikasi untuk bagaimana cara membahas atau menyelesaikan masalah persiswaan dengan cara kekeluargaan, dengan cara bersama-sama. Jadi komunikasi tidak ada pembatas ataupun pembedanya antar kepala madrasah dan guru. Karena kepala madsrah dengan guru hubungannya sangat erat dan dekat jadi tidak ada yang membedakan. Terutama di lingkungan sekitar yayasan atau sekitar lingkungan sekolah”.¹

¹ Ahmad Ashari, *Kepala Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pesisir Barat*, wawancara, 27 Maret 2018.

Hasil wawancara dengan kepala madrasah tersebut di perkuat dengan hasil wawancara yang di lakukan kepada guru madrasah tsanawiyah Pesisir Barat yaitu Bapak. Ahmad Afif, S.E. Sebagai berikut:

“Hubungan komunikasi kepala madrasah dengan para guru sangat baik. Dalam setiap kesempatan khususnya di waktu rapat kepala madrasah memberikan kesempatan terhadap guru maupun staf tata usaha untuk menyampaikan Argumennya. Karena pada dasarnya Guru mempunyai hak mengeluarkan pendapat, asumsi-asumsi yang ada. Biasanya semua guru mengemukakan pendapat atau asumsi-asumsinya. hal wajar bermusyawarah dalam menentukan arah pendidikan yang ingin di capai”.²

Ada beberapa kendala yang di hadapi dalam kemmpuan Berkomunikasi. Adapun kendala yang di hadapi pada saat kepala madrasah menjalin komunikasi di MTS Darussalam Pesisir Barat menurut Bapak. Ahmad Ashari, S.Pd selaku kepala Madrasah bahwa:

“Untuk kendala atau hambatan dalam hubungan berkomunikasi. Salah satunya adalah kepala madrasahnya lebih muda dari pada guru-guru yang lain. Jadi ketika ingin berkomunikasi secara organisasi artinya kepala yang mengatur, kepala yang memerintah dan di situlah rasa tidak pantas karna faktor umur dan faktor kesenioritan guru. Kendala berkomunikasi yang ada di lingkungan setempat karena permasalahannya kepala madrasah dengan lingkungan yayasan berbeda maka akan jarang berkomunikasi secara langsung akan tetapi ketika melaksanakan kegiatan belajar mengajar ataupun orang tua wali murid ke sekolahan akan terjalin komunikasi langsung secara dengan baik”.³

Meskipun kemampuan berkomunikasi pemimin kepala madrasah tsanawiyah darussalam sudah cukup baik tetapi ada bebrapa kendala ataupun hambatan yang di hadapi kepemimpinan kepala madrasah

² Ahmad Afif, *Guru MTS Darussalam Pesisir Barat*, wawancara, 27 Maret 2019

³ Ahmad Ashari, *Kepala Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pesisir Barat*, wawancara, 27 Maret 2019

dalam kemampuan berkomunikasi tetapi tidak juga menjadi masalah besar dalam menjalankan kemampuan berkomunikasi terhadap dewan guru, staf tata usaha maupun lingkungan setempat, khususnya sekitar lingkungan sekolah ataupun yayasan.

Hasil wawancara tersebut sesuai dengan hasil observasi bahwa kepala madrasah sudah cukup baik dalam kemampuan menjalankan hubungan berkomunikasi dengan guru, staf tata usaha maupun lingkungan sekitar sekolah atau yayasan.

2. Kemampuan memberi Motivasi

Selain pemimpin mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar, tentu saja mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau memberi motivasi secara finansial atau nonfinansial, bahwa dari segi penghargaan ataupun pengakuan sangat memberikan makna yang sangat tinggi bagi bawahannya. Hal ini akan dapat menciptakan prestasi dan suasana kondusif bagi keberhasilan usaha, dimana bawahan akan merasa sangat diperhatikan oleh pemimpinnya yang mewakili lembaga pendidikan, dengan harapan prestasi yang di capai selama ini mendapatkan penghargaan yang sepadan.

Berdasarkan wawancara di peroleh keterangan bahwa kepala madrasah memiliki kemampuan memberi motivasi yaitu :

“Memang tidak bisa di pungkiri memotivasi guru, staf-staf itu salah satunya yang paling penting dan efektif yaitu dengan Gaji

bagaimana kita menggaji dengan memuaskan sehingga mereka termotivasi bekerja dengan baik, tetapi disini juga mempunyai kendala karena pengeluaran tidak sesuai dengan pemasukan yang ada, jadi kepala madrasah harus pintar-pintar mengaturnya. Kepala madrasah juga memeberikan pengertian bahwasannya dengan gaji tidak seberapa agar tetap bisa menyemangati para bawahan. Salah satu dengan cara menghidupkan kembali apa yang menjadi logo atau semboyan Kemeneg yaitu ikhlas beramal, jadi disi juga saya memberikan masukan-masukan, di samping itu kami juga saling tukar pikiran, berkomunikasi dengan baik dan terus memberikan dukungan agar para bawahan termotivasi sehingga kedepannya bisa lebih baik”.⁴

Hasil wawancara dengan kepala madrasah tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang di lakukan kepada Staf Tata Usaha yaitu Ibu Mila sebagai berikut:

“Sikap kepala madrasah dalam memberi motivasi dengan cara yaitu, di dalam sekolahan atau yayasan membuat kondisi kekeluargaan di lingkungan sekolah. Sehingga para guru mempunyai rasa persaudaraan dan juga kepala madrasah mengusahakan segala bentuk bantuan yang tersedia bagi guru”.⁵

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di proleh data bahwa kepala madrasah sudah cukup baik dalam memberikan kemampuan berkomunikasi dengan guru, staf Tata usaha maupun lingkungan sekitar madrasah/ sekolah.

3. Kemampuan mengambil keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan serta keputusan yang di ambil tersebut mampu

⁴ Ahmad Ashari, *Kepala Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pesisir Barat*, wawancara, 27 Maret 2019

⁵ Milawati, *Kepala Tata Usaha Madrasah Tsanawiyah Pesisir Barat*, wawancara, 01 April 2019

memberikan motivasi bagi bawahan untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian keputusan yang telah diambil tersebut berlaku efektif dalam menanamkan rasa percaya diri para bawahannya.

Berdasarkan hasil wawancara di peroleh keterangan bahwa kepala madrasah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menyampaikan pendapat atau proses pengambilan keputusan akan tetapi kewenangan dalam mengambil keputusan tetap kepala madrasah yang menentukan. Hal ini berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah yaitu bapak Ahmad Ashari, S.Pd yang menyatakan sebagai berikut:

“kepemimpinan demokratis, pendekatan demokratis yaitu secara kekeluargaan menyampaikan tugas dan tanggung jawab bawahan sesuai bidangnya masing-masing. Setiap permasalahan yang di hadapi siswa maupun dewan guru mencari apa akar permasalahannya dan mencari solusi dari permasalahan tersebut agar dapat di selesaikan secara bersama-sama, dan bermusyawarah secara kekeluargaan”.⁶

Hasil wawancara dengan kepala madrasah di perkuat dengan hasil wawancara yang di lakukan kepada Guru Madrasah yaitu Bapak Ahmad Afif S.E sebagai berikut:

“Kepala Madrasah memberikan kesempatan kepada para bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Kepala madrasah melibatkan para Guru dalam kewenangan pengambilan keputusan dan kebijakan tersebut tetap berada di tangan kepala madrasah”.⁷

⁶Ahmad Ashari, *Kepala Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pesisir Barat*, wawancara, 27 Maret 2019

⁷ Ahmad Afif, *Guru MTS Darussalam Pesisir Barat*, wawancara, 27 Maret 2019

Meskipun kemampuan kepala madrasah dalam mengambil keputusan cukup baik akan tetapi ada beberapa kendala atau hambatan yang di hadapi kepala madrasah dalam kemampuan mengambil keputusan kurangnya pengalaman kepala madrasah dalam memimpin Yang menjadi kendala utamanya faktor adaptasi pada guru dan lingkungan sekitar yayasan atau sekolahan.



BAB IV

ANALISIS PENELITIAN

A. TEMUAN PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan mulai tanggal 25 Maret 2019 sampai dengan 01 April 2019 dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk memperoleh data yang berkaitan tentang “Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pesisir Barat”.

1. Kemmapuan berkomunikasi

Dalam hal kemampuan berkomunikasi Kepala Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pesisir Barat telah menunjukan tingkat kemampuan dalam berkomunikasi memberi informasi yang jelas dengan cukup baik. Dibuktikan dengan hasil wawancara hasil observasi yang menunjukan bahwa kepala madrasah memberikan informasi yang jelas dan lancar terhadap bawahannya kepala madrasah juga berkomunikasi seacara kekeluargaan karena dalam satu naungan yayasan yang sama. Hal tersebut dibuktikan kepala madrasah berkomunikasi dengan bawahan untuk bagaimana cara membahas atau menyelesaikan masalah persiswaan dengan cara kekeluargaan, dengan cara bersama-sama. Jadi komunikasi antara kepala madrasah dengan guru tidak ada pembatas ataupun pembedanya, Terutama di lingkungan sekitar sekolah.

2. Kemampuan memberi motivasi

Berdasarkan dari hasil wawancara tersebut dapat ditemukan bahwa Kepala Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pesisir Barat dalam kemampuan memberi motivasi sudah cukup baik. Berdasarkan data yang di peroleh dalam penelitian ini kepala madrasah selain memimpin mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar, tentu juga mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau memberi motivasi secara finansial maupun nonfinansial. Hal ini akan dapat menciptakan prestasi dan suasana kondusif bagi keberhasilan suatu lembaga pendidikan.

3. Kemampuan mengambil keputusan

Dalam hal kemampuan mengambil keputusan kepala madrasah mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan serta keputusan yang di ambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi bawahan untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kerja. Dengan di buktikan Berdasarkan hasil wawancara di peroleh keterangan bahwa kepala madrasah memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk menyampaikan pendapat atau proses pengambilan keputusan akan tetapi kewenangan dalam mengambil keputusan tetap kepala madrasah yang menentukan.

B. PEMBAHASAN

Dari temuan data yang diperoleh melalui Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi di atas peneliti akan menuliskan pembahasan mengenai data yang sudah tertera berkaitan dengan kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pesisir Barat dengan berdasarkan pengamatan peneliti.

1. Kemampuan Berkomunikasi

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini kepala madrasah dalam menjalankan peran dan fungsinya kepala madrasah telah menerapkan kemampuan gaya komunikasi dengan baik. Kepala madrasah mampu memberikan informasi yang jelas dan mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan baik dan lancar. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Siswanto yang menyatakan bahwa:

Komunikasi dalam suatu organisasi dapat diidentikkan dengan sistem saraf dalam suatu organisasi yang hidup. Komunikasi seringkali menyusun apa yang dalam situasi lain merupakan kesemrawutan. Dengan demikian komunikasi memiliki peran yang penting karena tanpa komunikasi yang baik dan lancar apa yang ada dalam diri seseorang tidak akan sampai pada orang lain. Demikian pula apa yang menjadi idaman seseorang tidak mungkin terwujud.

Suatu komunikasi dapat di berikan beberapa batasan. Salah satu batasan umum dan seringkali berlaku pada beberapa sistem organisasi adalah proses penyampaian informasi atau pengertian dari pengirim pesan kepada penerima dengan menggunakan tanda atau simbol yang sama, baik bersifat oral maupun non oral. Dalam hubungannya dengan struktur organisasi, informasi dapat mengalir vertikal, horizontal, maupun diagonal. Sistem komunikasi vertikal terjadi dan berlangsung dari atas maupun dari bawah. Komunikasi dari atas terjadi manakala manajer mengadakan komunikasi dengan para bawahannya dari jenjang hierarki yang lebih tinggi ke jenjang yang lebih rendah. Sebaliknya, komunikasi dari bawah terjadi manakala bawahan mengadakan kontak lisan maupun tertulis dengan manajer, atau juga dapat terjadi antara manajer pertama dengan manajer menengah, dan seterusnya. Sistem komunikasi horizontal, komunikasi ini terjalin antar departemen, unit, dan bagian dalam satu hierarki organisasi. Dan sistem komunikasi diagonal merupakan jalur komunikasi yang penggunaannya amat langka. Akan tetapi dalam kondisi tertentu sebenarnya amat penting, khususnya apabila para bawahan tidak dapat berkomunikasi secara efektif dan melalui media lainnya.¹

Hasil Pendapat di atas di perkuat oleh pernyataan Euis Karwati dan Donni Juni Priansa tentang kemampuan berkomunikasi kepala madrasah sebagai berikut:

¹ Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), h. 113.

Komunikasi pada dasarnya merupakan suatu proses penyampaian informasi. Di lihat dari sudut pandang ini, kesuksesan komunikasi tergantung kepada desain pesan atau informasi dan cara penyampaian. Pemahaman ini memberikan panduan bahwa desain informasi dan cara penyampaian informasi dalam proses penyampaian akan menentukan kualitas komunikasi yang di bangun antara guru dengan peserta didik.²

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang efektif adalah kepemimpinan yang di bangun atas prinsip komunikasi yang baik dalam kemampuan menjalankan hubungan berkomunikasi dengan guru dan peserta didik seperti yang telah di lakukan oleh kepala madrasah.

2. Kemampuan memberi motivasi

Berbicara mengenai kepemimpinan kepala madrasah dalam kemampuan memberi motivasi tidak lepas dari tugas dan tanggung jawab kepala madrasah itu sendiri dalam menjalankan kepemimpinannya. Penting bagi madrasah untuk memberi motivasi kepada guru agar muncul bahkan terjadi peningkatan semangat dan tanggung jawab guru dalam menyiapkan, melaksanakan dan melakukan evaluasi pembelajaran.

²Euis Karwati, Donni Juni Priansa, *Manajemen Kelas* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 95-96.

Berdasarkan data yang di peroleh dalam penelitian ini kepala madrasah selain memimpin mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar, tentu juga mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau memberi motivasi secara finansial maupun nonfinansial. Hal ini akan dapat menciptakan prestasi dan suasana kondusif bagi keberhasilan suatu lembaga pendidikan.

Pentingnya motivasi ini seperti yang di kemukakan oleh E. Mulyasa, bahwa seorang kepala madrasah pada hakekatnya adalah pemimpin yang menggerakkan, mempengaruhi, memberi motivasi, serta mengarahkan orang di dalam organisasi atau lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan sebelumnya. Lebih lanjut di katakan bahwa tugas dan tanggung jawab kepala madrasah menyangkut keseluruhan kegiatan sekolah. Seorang kepala madrasah harus mampu memobilisir sumber daya sekolah meliputi teknis dan administrasi pendidikan, lintas program dan lintas sektoral dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada di sekolah agar tujuan pendidikan dapat di capai secara efektif dan efisien. Dengan demikian peran kepala madrasah sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan. Aspek kunci lain berkaitan dengan peran kepala madrasah dalam melaksanakan upaya perbaikan kualitas pendidikan adalah dengan memberikan bimbingan kepada guru dalam memperbaiki mutu proses belajar mengajar. Ukuran keberhasilan kepala madrasah dalam

menjalankan peran dan tugasnya adalah dengan mengukur kemampuan dia dalam menciptakan iklim pembelajaran, dengan mempengaruhi, mengajak dan mendorong guru, siswa dan staf lainnya untuk menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya. Terciptanya iklim pembelajaran yang kondusif, tertib, lancar, dan efektif tidak terlepas dari kapasitasnya sebagai pemimpin madrasah. Dengan demikian, pembinaan yang intensif dari kepala madrasah dapat meningkatkan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di sekolah.³

Hasil Pendapat di atas diperkuat oleh pernyataan siswa tentang kemampuan memberi motivasi dalam kepemimpinan kepala madrasah.

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan atau bawahan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada bawahan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Pengarahan dan pengendalian menentukan bagi karyawan mengenai apa yang harus dikerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.⁴

Mujito dan Satningsih mengungkapkan bahwa motivasi untuk membangkitkan perilaku terdiri dari dua macam, yaitu:

³E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif ...* h. 182.

⁴Pengantar Manajemen, *Ibid.* h. 124-125.

1. Motivasi intrinsik mempunyai sumber dorongan dari dalam diri individu yang bersangkutan.
2. Motivasi ekstrinsik mempunyai sumber dorongan dari luar.

Dari berbagai penelitian dalam Mujito dan Satningsih menunjukkan bahwa motivasi intrinsik lebih kuat dan lebih tahan lama bila di bandingkan dengan motivasi ekstrinsik, di karenakan berasal dari dalam diri individu sendiri. Namun demikian motivasi ekstrinsik juga bisa menjadi efektif karena tidak selalu bersifat ekstrinsik.

Peran kepala madrasah dalam meningkatkan kualitas pendidikan disini adalah usaha-usaha yang perlu di lakukan kepala madrasah untuk mencapai kemajuan dan kesempurnaan pendidikan yang di percayakan kepadanya. Kepala madrasah yang berperan sebagai administrator dn supervisor bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran serta berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasahny. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu untuk mengoptimalkan Fungsi-fungsi manajerialnya yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasikan, pengawasan, kepegawaian dan pembiayaan.⁵

Berdasarkan kajian di atas dapat ditarik suatu keterkaitan yang saling mempengaruhi bahwa perilaku kepemimpinan Kepala Madrasah yang mampu mengkoordinasikan, menggerakan, dan

⁵Mujito dan Satningsih, *Strategi Peningkatan Motivasi Kinerja Guru* (Yogyakarta: Multi Persindo, 2006). h. 73.

menyerasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di madrasah serta kemampuan menerapkan dalam memotivasi kepada para tenaga kependidikan akan berpengaruh pada kinerja guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Dengan kata lain kepala madrasah yang mampu memberi dorongan dan motivasi yang tepat akan dapat menggerakkan para guru untuk mencapai kinerja yang maksimal. Kepala madrasah harus mempunyai strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru dan tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya. Maka dengan ini peneliti menyimpulkan bahwa Kepala Madrasah sudah mempengaruhi guru dalam hal merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi pembelajaran.

3. Kemampuan mengambil keputusan

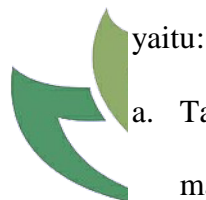
Kepemimpinan Kepala madrasah Dalam hal kemampuan mengambil keputusan dalam permasalahan yang terjadi di suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Kepala madrasah Memantau guru untuk merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi pembelajaran. Kepala Madrasah telah menjelaskan bahwa selalu dan tidak hanya memantau tetapi juga ikut membantu guru guru dalam merencanakan pembelajaran. Melaksanakan pembelajaran dengan memantau jalannya pembelajaran

untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran.

Menurut Husaini Usman pengambilan keputusan adalah proses memilih sejumlah alternatif pengambilan keputusan penting bagi manajer administrator karena proses pengambilan keputusan mempunyai peran penting dalam memotivasi kepemimpinan, komunikasi koordinasi, dan perubahan organisasi. Setiap level administrator sekolah mengambil keputusan secara hierarkis. Ada tiga model pengambilan keputusan:

1. Model Mintzberg, Drucker, dan Simon

Memberikan tiga tahap dalam proses pengambilan keputusan



yaitu:

- a. Tahap identifikasi, pengambilan keputusan memahami masalah dan peluang membuat diagnosis.
- b. Tahap pengembangan, pengambilan keputusan mencari standar prosedur yang tersedia atau pemecahan masalah sebagai desain baru.
- c. Dan tahap pemilihan, pengambilan keputusan dapat memilih dengan menggunakan pertimbangan, analisis logis, basis sistematis, atau *bargain*.

Berdasarkan tiga pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa proses pengambilan keputusan meliputi tiga kegiatan yaitu:

- a. Kegiatan yang menyangkut pengenalan, penentuan, dan diagnosis masalah.
- b. Kegiatan yang menyangkut pengembangan alternatif pemecahan masalah.
- c. Kegiatan yang menyangkut evaluasi dan memilih pemecahan masalah terbaik.

2. Model pengambilan keputusan Rasional

Keputusan dapat di bedakan atas dua tipe, yaitu terprogram (*stuctured*) dan tidak terprogram (*unstruktured*). Keputusan

terprogram ialah keputusan yang selalu di ulang kembali.




Contoh: keputusan kenaikan kelas peserta didik, keputusan pengangkatan, keputusan penetapan gaji pegawai baru, keputusan pensiun, dan sebagainya. Keputusan tidak terprogram ialah keputusan yang di ambil untuk menghadapi situasi rumit dan baru. Contohnya: keputusan lemabag baru, keputusan terjadinya musibah kebakaran, banjir, robohnya sekolah, dan sebagainya. Keputusan tidak terprogram di sebut juga pemecahan masalah.

3. Model pengambilan keputusan Klasik

Merupakan proses rasional ketika keputusan di ambil dari salah satu alternatif terbaik. Model klasik di dasarkan konsep rasionalitas lengkap (*complete rationality*).⁶

Proses pengambilan keputusan yang seluruhnya terdiri atas tujuh tahapan. Tahapan pengambilan keputusan yang di ajukan lebih sesuai bagi jenis keputusan yang tidak di programkan dari pada keputusan yang di programkan. Proses pengambilan keputusan tersebut adalah.

a. Penetapan tujuan spesifik serta pengukuran hasilnya



Setiap organisasi memrlukan tujuan dalam setiap bidang dimana hasil karya memengaruhi efektifitas organisasi. Apabila tujuan telah di tetapkan secara memadai maka tujuan akan menentukan hasil yang harus di capai dan ukuran yang akan di gunakan untuk menunjukkan tercapai tidaknya tujuan tersebut.

b. Identifikasi permasalahan

Salah satu syarat urgen bagi keputusan adalah permasalahan. Dengan demikian, apabila tidak ada permasalahan maka tidak perlu keputusan. Bagaimana kronisnya permasalahan bagi organisasi di ukur dengan penyimpangan antara hierarki hasil karya yang di

⁶Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan, *Ibid.* h. 440-443.

deskripsikan dalam tujuan organisasi dengan hierarki hasil karya yang di capai.

c. Pengembangan alternatif

Sebelum manajer melakukan pengambilan keputusan, terlebih dahulu perlu di kembangkan beberapa alternatif yang dapat di laksanakan dan harus di pertimbangkan konsekuensi yang mungkin dari masing-masing alternatif.

d. Evaluasi alternatif

Pada setiap situasi keputusan, sasaran dalam mengambil keputusan adalah memilih alternatif yang akan lebih menguntungkan dan yang paling kecil kerugiannya. Hal ini menunjukkan pentingnya tujuan dan sasaran karena dalam memilih alternatif, manajer sebagai pengambil keputusan harus di pedomi tujuanyang telah di tetapkan sebelumnya.

e. Seleksi alternatif

Di lakukan dengan maksud untuk memecahkan permasalahan sehingga mampu merealisasikan tujuan yang di tetapkan. Meskipun manajemen sebagai pengambilan keputusan memilih alternatif dengan harapan dapat mencapai sasaran, tetapi pemilihan



tersebut seharusnya tidak di pandang sebagai suatu aktivitas yang mandiri.

f. Implementasi keputusan

Setiap keputusan memiliki karakteristik sedikit lebih dari suatu abstraksi, manakala keputusan tersebut tidak diimplementasikan. Pilihan di laksanakan secara efektif untuk merealisasikan tujuan yang telah di tetapkan.

g. Pengendalian dan evaluasi

Manajemen yang efektif melakukan pengukuran berkala mengenai keluaran yang nyata. Keluaran nyata yang di bandingkan dengan keluaran yang di rencanakan dan apabila terjadi penyimpangan, perlu di adakan perubahan.⁷

Proses pengambilan keputusan adalah suatu usaha yang rasional dari administrator untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah di tetapkan pada bagian awal dari fungsi perencanaan. Prosesnya mulai dan berakhir dengan pertimbangan.

Proses pengambilan keputusan adalah proses pemilihan alternatif pemecahan masalah untuk mendapatkan penyelesaian yang terbaik. Bila di lakukan secara nalar, memang proses ini lebih panjang dan makan waktu, namun kemungkinan kesalahannya dapat di perkecil.

⁷Pengantar Manajemen, *Ibid.* h. 174-177.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa proses pengambilan keputusan terdiri dari berbagai tindakan yang memanfaatkan berbagai ragam keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman dalam kehidupan berorganisasi. Oleh karena itu, pengambilan sebuah keputusan bukanlah sebuah hal yang mudah, karena sebuah keputusan adalah permulaan dari sebuah risiko. Benar setiap keputusan mengandung sebuah risiko, yang mau tak mau harus di hadapi ke depannya, terutama oleh sang pengambil keputusan, yaitu manajer (kepala madrasah).⁸



Berdasarkan Hal ini sudah sesuai dengan teori yaitu: kemampuan kepala madrasah dalam mengambil keputusan. Kepala Madrasah sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin sudah cukup baik sesuai dengan yang telah di jalankan oleh kepala madrasah.

⁸Herson Anwar, Proses Pengambilan Keputusan untuk Mengembangkan Mutu Madrasah “*Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 8. No 1. 2014.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian tentang kepemimpinan kepala madrasah tsanawiyah darussalam Pesisir Barat baik melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, maka peneliti simpulkan kepemimpinan kepala madrasah meliputi:

1. Kemampuan Berkomunikasi

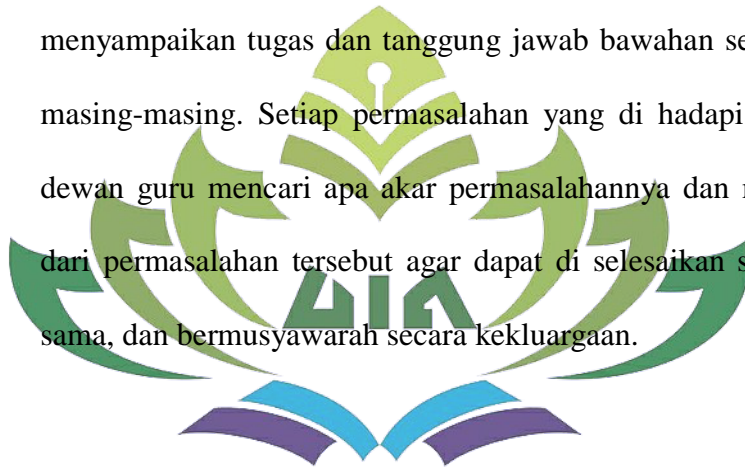
Dalam kemampuan berkomunikasi kepala madrasah di MTs Darussalam Pesisir Barat sudah cukup baik dimana kepala madrasah mampu memberikan informasi yang jelas dan mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan baik dan lancar. Hal ini akan mempermudah bagi bawahan atau para dewan guru guna menangkap apa yang di kehendaki oleh seorang pemimpin atau kepala madrasah baik untuk jangka panjang maupun jangka pendek. Seorang pemimpin dalam mentransfer informasi sulit di pahami dan di mengerti oleh para bawahannya, maka akan menimbulkan permasalahan. Sebab di satu sisi ingin program kerja dalam pencapaian tujuan lembaga pendidikan tercapai. Sehingga disini kemampuan kepala madrasah dalam berkomunikasi bagi pemimpin benar-benar memegang peranan penting guna memperlancar pencapaian tujuan lembaga pendidikan.

2. Kemampuan Memberi Motivasi

Seorang pemimpin selain mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar, tentu saja mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau memberi motivasi secara finansial atau nonfinansial, bahwa dari segi penghargaan ataupun pengakuan sangat memberikan makna yang sangat tinggi bagi para bawahan. Hal ini akan dapat menciptakan prestasi dan suasana kondusif bagi keberhasilan usaha, dimana bawahan akan merasa sangat diperhatikan oleh pemimpinnya yang mewakili sekolah, dengan harapan prestasi yang dicapai selama ini mendapatkan penghargaan yang sepadan. Akan tetapi ada kendala dalam kemampuan kepala madrasah memberi motivasi salah satu kendalanya adalah keterbatasan masalah pendanaan yang kurang memadai. Sehingga mungkin tidak bisa semaksimal mungkin untuk memberikan motivasi dalam point dalam memberikan gaji dan memberi tunjangan pada guru. Tetapi bisa di atas melalui pengertian dan menjelaskan logo dan pengertian semboyan ikhlas beramal. Di samping itu akan di usahakan oleh kepala madrasah agar guru sejahtera dalam pendanaan.

3. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku dalam lembaga pendidikan serta keputusan yang di ambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi para bawahan untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kerja. kepemimpinan demokratis, pendekatan demokratis yaitu secara kekeluargaan menyampaikan tugas dan tanggung jawab bawahan sesuai bidangnya masing-masing. Setiap permasalahan yang di hadapi siswa maupun dewan guru mencari apa akar permasalahannya dan mencari solusi dari permasalahan tersebut agar dapat di selesaikan secara bersama-sama, dan bermusyawarah secara kekeluargaan.



B. Rekomendasi

Berdasarkan analisis dan kesimpulan yang di sajikan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kemampuan Berkomunikasi

Dalam kemampuan Berkomunikasi Kepala Madrasah sudah menjalankan kemampuan berkomunikasi dengan baik dan lancar. Kepala madrasah harus meningkatkan hubungan komunikasi yang lebih baik lagi dalam menjalin komunikasi dengan staf tata usaha, guru dan masyarakat lingkungan sekolah.

2. Kemampuan memberi motivasi

Dalam kemampuan memberi motivasi kepala madrasah tidak harus menggunakan dana tetapi ada alternatif lain yang mungkin sama efektifnya namun tidak memerlukan dana yang cukup besar.

3. Kemampuan dalam mengambil keputusan

Kepala madrasah dalam kemampuan mengambil keputusan sudah cukup baik. Tapi kurang tegas di karenakan kebanyakan senior madrasah tersebut kepala madrasah mempunyai rasa segan. Seharusnya hal itu tidak terjadi karena bagaimanapun pemimpin itu tidak memandang usia tetapi tidak juga harus bersikap otoriter.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Cepi Triatna. *Visioner Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta : Bumi Aksara, 2008.
- Daryanto, *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran* Yogyakarta: Gava Media, 2011.
- Danim Sudarwan, *Kepemimpinan yang Efektif* Yogyakarta: Gajahmada University Pres, 2006.
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bekasi: Mulya Abadi, 1987.
- Edward Sallis. *Manajemen Mutu Pendidikan*, Yogyakarta : Bangun Tapan, 2016.
- Eddy Madiono Sutanto, Budhi Setiawan. *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan*, 2000.
- E.Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan, Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- E. Mulyasa, *Menjadi kepala sekolah profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Frimayulis, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 1 Bahana Manajemen Pendidikan, 2013
- Fitri Dini Mulyani. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAN 2 Bandar Lampung*, (Bandar Lampung: Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung, 2018) dikutip tgl 14 Januari 2019)
- Fitri Yanti. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru di Mts Miftahul Ulum Lampung Barat*, (Bandar Lampung: Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung, 2016) di kutip tgl 14 Januari 2019)
- Fuchan A. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Haditiya Saputra, *Kemampuan, Berkomunikasi, Guru, Motivasi, Belajar, siswa* "jurnal Ilmu Komunikasi, 2013
- Hafid Abbas, "Pengembangan IAIN dab STAIN dalam memasuki Abad 21: Sebuah Pemikiran Konseptual", Lekmr, Seri VIII, 1998.
- Hasan Baharun. *Kepemimpinan, Kompetensi Guru, Madrasah* " Jurnal Ilmu Tarbiyah, Vol. 6 No. 1, 2017.

- Herson Anwar, Proses Pengambilan Keputusan untuk Mengembangkan Mutu Madrasah “*Jurnal Pendidikan Islam*, Vol 8. No 1. 2014.
- Husaini Usman. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2014.
- Indriyo G. Dan Nyoman Sudita. *Prilaku Keorganisasian, Edisi Pertama*, Yogyakarta: BPPE, 1997.
- Irham Pahmi. *Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Jusuf Soewadji. *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta : Mitra Wacana Media, 2012.
- Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2001.
- Keuntungan kerugian “ (On-line), tersedia di: Blogspot.com/2016/05/keuntungan-dan-kerugian-sekolah-di-html (21 Januari 2019).
- Mathew R. Fairholm, *Defining Leadership* (the george washington University) thn 2002.
- Minnah El Widdah, Asep Suryana, Kholid Musyaddad, *Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembnagan Mutu Madrasah*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Moleong J. Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya , 2012.
- Mujito dan Satiningsih, *Strategi Peningkatan Motivasi Kinerja Guru*, Yogyakarta: Multi Persindo, 2006.
- Nurul Hidayah. *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jakarta : Ar- Ruzz Media, 2016.
- Nur Mukti. *Kepemimpinan Visioner, Kepala Sekolah di IAIN*. “*Jurnal Pendidikan*, Vol. 6 No. 1, 2018.
- Prim Masrokan Mutohar. *Manajemen Mutu Sekolah*, Yogyakarta : Ar- Ruzz Media, 2016.
- Ramayulis, Mulyadi, *Mnajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2017.
- Ressa Pratiwi Wulandari. Skripsi. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung*, (Bandar Lampung: Tarbiyah UIN Raden Intan Lampung, 2018) di kutip tgl 14 Januari 2019)
- Riyuzen, *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*, Bandar Lampung: Pusaka Media, 2016.

- Rohmat, *Kepemimpinan Pendidikan, "Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan*, Vol. 11 No. 1, 2006.
- Samsul Nizal, Muhammad Syaifudin, *isu-isu kontemporer pendidikan islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2010.
- Setyo Budi Santoso, Mulyoto, Samsi Haryanto, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Madrasah "Jurnal Teknologi Pendidikan*, Vol. 1 No. 2, 2013.
- Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2015.
- Siti Patimah, *Manajemen Kepemimpinan Islam, Aplikasi dalam Organisasi Pendidikan* Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sukandarrumidi. *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Gajah Mada University Pers, 2012.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung : Alfabeta , 2013.
- Syarifudddin. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 2005.
- Tim Dosen. *Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan*, Bandung : Alfabeta, 2011.
- Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung : Alfabeta, 2009.





**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl.Let.Kol.H.Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung Telp (0721)703260

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama : Ika Apriyana
NPM : 1511030154
Pembimbing I : Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag.
Pembimbing II : Dr. Yetri, M.Pd
Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pesisir Barat

NO	Tgl. Konsultasi	Hal Konsultasi	Paraf	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1	03 Oktober 2018	Bimbingan Proposal BAB I-III		
2	27 Desember 2018	Perbaikan Proposal BAB I-III		
3	27 Desember 2018	ACC Proposal BAB I-III		
4	28 Desember 2018	ACC Proposal BAB I-III		
5	08 Januari 2019	Seminar Proposal		
6	15 Januari 2019	Bimbingan BAB I-III		
7	15 Januari 2019	ACC Proposal BAB I-III		
8	25 April 2019	Bimbingan Skripsi BAB I-V		
9	06 Mei 2019	Perbaikan Skripsi BAB I-V		
10	08 Mei 2019	ACC Skripsi I-V		

Bandar Lampung, Mei 2019

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Jamal Fakhri, M.Ag.

Dr. Yetri, M.Pd

NIP.19630124

NIP.196512151994032001